

V ENCUESTA ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



V ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

*MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO*

EQUIPO DE TRABAJO

COORDINACIÓN

ANTONIA ALMODÓVAR MOLINA (INSHT - Madrid)

EQUIPO

ANTONIA ALMODÓVAR MOLINA (INSHT - Madrid)

CLOTILDE NOGAREDA CUIXART (INSHT - Barcelona)

ALEJO FRAILE CANTALEJO (INSHT - Vizcaya)

M^a VICTORIA DE LA ORDEN RIVERA (INSHT - Madrid)

MARTA ZIMMERMANN VERDEJO (INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA - Madrid)

M^a FÉLIX VILLAR FERNÁNDEZ (INSHT - Madrid)

JESÚS MIGUEL LARA MENDAZA (INSTITUTO RIOJANO DE SALUD LABORAL - Logroño)

FRANCISCO JAVIER PINILLA GARCÍA (INSHT - Madrid)

COLABORADORES

MARGARITA ONCINS DE FRUTOS (INSHT - Barcelona)

SILVIA NOGAREDA CUIXART (INSHT - Barcelona)

MANUEL FIDALGO VEGA (INSHT - Barcelona)

JOAQUÍN PÉREZ NICOLÁS (INSHT - Barcelona)

ALICIA ARÉVALO ACEVEDO (INSHT - Madrid)

ÍNDICE

1. MODELO ANALÍTICO	5
2. OBJETIVOS	7
3. DISEÑO TÉCNICO	7
4. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	11
5. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	14
6. ACTIVIDADES PREVENTIVAS	21
7. CONDICIONES DE SEGURIDAD	28
8. CONDICIONES AMBIENTALES	37
9. DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO	41
10. CARGA FÍSICA DE TRABAJO	44
11. CARGA MENTAL DE TRABAJO	50
12. FACTORES PSICOSOCIALES	55
13. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA: MAQUINARIA Y EQUIPOS DE TRABAJO	65
14. DAÑOS A LA SALUD	69
15. POBLACIÓN TRABAJADORA Y SU PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS	77
16. CONCLUSIONES GENERALES	82
17. ANEXO: CUESTIONARIOS GENERALES DE EMPRESA Y DE TRABAJADOR	86

PRESENTACIÓN

Las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCT), cuyos resultados más destacados de la quinta edición se presentan en este documento, constituyen ya un instrumento de investigación consolidado entre el conjunto de herramientas de que disponemos para el conocimiento de la realidad del trabajo.

Esta encuesta, como cualquier encuesta, supone una mirada sobre una situación social, en este caso la del trabajo, que cada día se torna más compleja. Por ello, no describe la realidad sino sólo parte de ésta. Otras miradas, a través de estudios con diversas metodologías y desde distintos ámbitos, permitirán dibujar un cuadro más completo de las condiciones de trabajo que soporta la población asalariada española. A fin de facilitar esas otras miradas esta investigación tiene la vocación de servir de instrumento y estímulo para ulteriores análisis que investigadores, expertos y profesionales de la prevención puedan realizar. Para ello se facilitará el acceso gratuito a la matriz de datos.

Además, las ENCT tienen el objetivo explícito de analizar las tendencias de cambio en el mundo del trabajo, señalando los problemas emergentes de forma que sirvan para la formulación de políticas de prevención más realistas y acordes con los nuevos desarrollos productivos y organizativos de las empresas españolas. A este respecto hay que recordar el papel cada vez más protagonista que tiene la calidad de vida en el trabajo dentro de la Estrategia Europea para el Empleo. Esta investigación constituye pues una herramienta para que los agentes encargados de formular y aplicar esas políticas dispongan de conocimientos más rigurosos.

Las sucesivas ediciones de las ENCT han ido modificando los cuestionarios utilizados buscando un equilibrio entre adaptación y continuidad. Efectivamente, una de las principales utilidades de este instrumento es que permite un análisis longitudinal de las variaciones en la frecuencia e intensidad con que se muestran los riesgos laborales en los centros de trabajo y la percepción que empresarios y trabajadores tienen de ellos. Para ello, es necesaria una cierta estabilidad en el contenido del cuestionario. Pero, por otra parte, una investigación sobre el mundo del trabajo no puede ser ajena a los cambios acaecidos en la forma de producir, o prestar un servicio, en los equipos y herramientas de trabajo empleados y en las formas de organizarse para llevar a cabo un proyecto empresarial, lo cual requiere una permanente actualización.

Por otra parte, en la edición actual se ha incrementado la muestra con miras a potenciar su representatividad y, por ello, la capacidad de extrapolación estadísticamente rigurosa de los resultados hallados.

Los cambios en los dos cuestionarios (el de empresa y el de trabajadores) de esta edición han tratado de hacer emerger los nuevos riesgos más propios de una sociedad laboral, como la española, que transita de forma acelerada a una economía de servicios que ocupa ya al 64% de los asalariados. Por ello, además de los riesgos tradicionales del mundo industrial cuyo estudio sigue siendo imprescindible, los cuestionarios han visto incrementadas las preguntas relativas a las nuevas formas de organización del trabajo y, en particular, a los instrumentos de gestión de la calidad (tan en boga actualmente en muchas empresas medianas y grandes), así como en general las relativas a los denominados factores psicosociales.

Por ello, pese a las limitaciones propias de todo instrumento de investigación de una realidad social compleja, presentamos con satisfacción este primer informe sobre los resultados más destacados de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, convencidos de su utilidad, tanto para los investigadores a los cuales este Instituto anima a profundizar en la búsqueda de las explicaciones a las preguntas que la lectura de los datos nos sugiere, como a los interlocutores sociales, empresarios y trabajadores, verdaderos protagonistas de la tarea diaria de mejorar las condiciones de trabajo.

1. MODELO ANALÍTICO

Esta encuesta está diseñada para recoger información sobre las condiciones de trabajo existentes en España con el fin de facilitar su análisis y la definición y puesta en práctica de las estrategias más adecuadas para proteger la salud de los trabajadores. Para ello es necesario comprender el funcionamiento del sistema productivo en su globalidad, considerando las interrelaciones de los elementos que intervienen en los diferentes niveles, así como el dinamismo que caracteriza el funcionamiento de un sistema complejo como es el del mundo del trabajo en la actualidad.

1.1. Elementos incluidos en el modelo a analizar

Nuestra referencia básica es el trabajador, cuya salud hemos de proteger, y por eso nos interesa conocer qué hace en su trabajo y, sobre todo, en qué condiciones.

La unidad de análisis más elemental es el puesto de trabajo, e incluso la del grupo de trabajadores, en la que se utilizan unas instalaciones y se manejan unos equipos de trabajo y unos materiales, en un determinado ambiente en el que, junto a unas condiciones físicas, químicas y biológicas, existe una organización del trabajo que establece y controla otras muchas variables, también capaces de influir positiva o negativamente en la salud de los trabajadores.

Hemos de conocer esas variables para identificar a través de ellas la existencia de peligros cuya eliminación o control es necesario. Sin embargo, centrar la atención exclusivamente en el puesto de trabajo nos impide comprender otros procesos de interés preventivo que sólo se dan en el conjunto de la empresa e incluso de grupos de éstas. Basten como ejemplos algunas decisiones organizativas de gran trascendencia en nuestro ámbito de trabajo, como la organización preventiva, la política de formación, promoción, comunicación, etc., que suelen ser comunes para todos los centros de trabajo de una organización.

En el interior de las empresas encontramos básicamente los elementos siguientes: personas, equipos de trabajo, materiales, ambiente, organización del trabajo, etc., que interactúan entre sí, en ocasiones con consecuencias negativas para la salud de los trabajadores. El desarrollo de la actividad dedicada a su prevención requiere la intervención de unos actores internos, como son: el empresario, los trabajadores designados, los servicios de prevención propios, los delegados de prevención y los propios trabajadores.

1.2. Niveles de análisis

En el grupo anterior, están los auténticos protagonistas de la prevención de riesgos profesionales, trabajador, empresario y otros agentes que trabajan en su nombre. Sin embargo, además de ellos, en nuestro sistema socioeconómico existen otros ámbitos de actuación externos a la empresa, que intervienen decisivamente en la actividad preventiva interna.

De manera resumida, en el ámbito laboral encontramos los siguientes niveles de actuación, con su intervención fundamental en el ámbito preventivo:

- Sociedad: genera cultura preventiva
- Nivel europeo: genera legislación e información
- Nivel nacional: genera legislación, asesoramiento y control
- Nivel autonómico: genera asesoramiento y control
- Nivel extraempresarial: genera oferta especializada
- Nivel de empresa: desde la organización más amplia hasta el análisis del puesto de trabajo, debe generar un empleo “de calidad”, es decir, capaz de satisfacer las necesidades de la organización, los trabajadores y la sociedad.

Todos ellos se pueden considerar ordenados de forma concéntrica, de manera que cada uno contiene al siguiente en un proceso que va de lo más general a lo más concreto, existiendo una interrelación entre ellos.

La combinación de los enfoques culturales, legislativos, controladores y asesores, a sus diferentes niveles, repercute en la acción preventiva en la empresa que debe llegar hasta el trabajador. Se trata de un proceso complejo, en el que intervienen variables de naturaleza muy diferente, económicas, tecnológicas, sociales, etc., y que a su vez influyen y se ven influidas por otro tipo de políticas, como las de regulación del mercado de trabajo, el sistema de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, etc., generando un dinamismo en el que las condiciones de trabajo pueden mejorar o deteriorarse.

1.3. Funcionamiento del modelo

Todos los elementos y niveles anteriores deben relacionarse armónicamente para que el sistema en su conjunto funcione adecuadamente. Pero, ¿qué es un funcionamiento adecuado?

Sin duda, desde el punto de vista preventivo, la adecuación implica la ausencia de daños a la salud, e incluso la potenciación de estructuras promotoras de salud, mediante el desarrollo en el trabajo de actividades que faciliten, no sólo unas condiciones de trabajo seguras, sino además las adecuadas posibilidades de desarrollo profesional, personal y social.

Esos objetivos se plantean en un contexto económico cada vez más competitivo, marcado por las consecuencias de una globalización creciente, que presiona para situarse en un escenario cada vez más dinámico en el que la capacidad de adaptación a los cambios se constituye como uno de los principales factores de éxito.

Frecuentemente esa adaptación tiene repercusiones en el empleo, y vemos cómo el progreso de esa competitividad ha venido acompañado de cambios en el mercado de trabajo, favoreciendo estructuras más flexibles y adecuadas para generar una respuesta productiva ágil, pero no siempre con las garantías preventivas adecuadas.

La primacía de la competitividad como garantía de supervivencia económica no debe permitir la justificación de unas condiciones de trabajo inaceptables. Es necesario que los diferentes actores del proceso preventivo, desde el legislador hasta los agentes sociales, consigan alcanzar un equilibrio entre los objetivos, a veces contrapuestos, de una producción de calidad, en unas condiciones adecuadas de

seguridad y salud y con un nivel correspondiente de bienestar y satisfacción.

En esa línea van las iniciativas de los últimos tiempos de la Unión Europea que, según la Estrategia comunitaria de política social, junto con la estrategia acordada en el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000, subrayan la necesidad de avanzar hacia el pleno empleo, creando no sólo más puestos de trabajo, sino puestos de trabajo de mejor calidad, y reconociendo que todos los hombres y todas las mujeres de Europa tienen un derecho fundamental al trabajo. De este modo, una mejor calidad en el trabajo forma parte de un círculo virtuoso de productividad en aumento, niveles de vida crecientes y crecimiento económico sostenible.

Son unos objetivos complejos en un contexto cambiante cada vez más condicionado por las exigencias de la globalización económica. El mundo del trabajo está en un proceso de ajuste casi permanente en el que aparecen dificultades y oportunidades en relación con la mejora de las condiciones de trabajo, que hay que analizar con atención para favorecer la puesta en práctica de las estrategias adecuadas.

La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo reúne información para facilitar el análisis de los diferentes elementos del sistema, así como su interrelación y evolución, poniendo el interés en la necesidad de equilibrar esa compleja estructura de objetivos socioeconómicos en la que la salud de los trabajadores debe ser el aspecto dominante.



2. OBJETIVOS

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha desarrollado en el año 2003 la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VENCT). Las encuestas anteriores se llevaron a cabo en 1987, 1993, 1997 y 1999.

Estos estudios pretenden contribuir al conocimiento del conjunto de variables que definen el escenario laboral desde la perspectiva de la salud de la población trabajadora española. Este objetivo general se aborda a partir de los siguientes objetivos específicos:

- Conocer aquellos factores del entorno laboral que influyen en la salud de los trabajadores
- Caracterizar las exposiciones laborales más frecuentes.
- Conocer las estructuras preventivas existentes.
- Estimar la actividad preventiva de las empresas a partir de las acciones desarrolladas.
- Conocer la evolución seguida por la población trabajadora española en lo referente a sus condiciones de trabajo.

El presente informe muestra los resultados generales obtenidos con la VENCT; además, en el informe se

resalta la evolución temporal seguida por determinadas variables (aquellas en las que su mantenimiento y formulación hace posible su comparación entre las diferentes ediciones de la Encuesta).

3. DISEÑO TÉCNICO

3.1. Población de estudio

La población o universo está compuesta por los centros de trabajo con más de un trabajador, correspondientes a todas las actividades económicas, excluidas la agraria y la minera, y pertenecientes a todo el territorio nacional, a excepción de Ceuta y Melilla.

La población de centros de trabajo se ha obtenido del Censo de Cotización de Empresas de la Tesorería General de la Seguridad Social, actualizado a julio de 2002. La población se compone de un total de 634.875 empresas, que ocupan a 12.606.478 trabajadores, cuya distribución, de acuerdo con el tamaño de la plantilla de empresa y con la rama de actividad, figura en la Tabla 1 y la Tabla 2.

Tabla 1. Distribución de la población de centros de trabajo por rama de actividad y tamaño de plantilla

	2-9	10-49	50-249	250-499	500 y más	Total
Química	5.151	2.901	735	95	41	8.923
Metal	20.123	11.605	2.052	245	109	34.134
Otras Industrias Manufactureras	35.381	17.773	2.634	185	58	56.031
Otras Industrias	24.796	9.261	1.343	81	51	35.532
Administración/Banca	72.978	21.161	5.909	788	576	101.412
Comercio/Hostelería	141.857	38.645	4.339	370	195	185.406
Servicios Sociales	29.357	13.430	2.644	341	324	46.096
Otros Servicios	43.883	17.748	3.211	341	224	65.407
Construcción	68.824	29.452	3.513	102	43	101.934
TOTAL	442.350	161.976	26.380	2.548	1.621	634.875

Fuente: Fichero de Cuentas de Cotización de Empresas a la Seguridad Social, actualizado a julio de 2002

Tabla 2. Distribución de la población de trabajadores por rama de actividad y tamaño de plantilla

	2-9	10-49	50-249	250-499	500 y más	Total
Química	21.978	61.843	74.563	34.486	34.633	227.503
Metal	90.619	240.853	205.853	82.947	189.006	809.278
Otras Industrias Manufactureras	153.935	362.352	250.837	62.144	52.374	881.642
Otras Industrias	101.711	189.480	126.565	29.629	46.222	493.607
Administración/Banca	279.668	440.003	609.087	271.563	1.982.016	3.582.337
Comercio/Hostelería	575.910	725.466	407.202	122.112	410.865	2.241.555
Servicios Sociales	120.501	288.001	251.313	119.311	885.168	1.664.294
Otros Servicios	182.927	363.291	315.002	117.450	472.192	1.450.862
Construcción	300.386	575.500	305.795	40.105	33.614	1.255.400
TOTAL	1.827.635	3.246.789	2.546.217	879.747	4.106.090	12.606.478

Fuente: Fichero de Cuentas de Cotización de Empresas a la Seguridad Social, actualizado a julio de 2002

3.2. Tamaño de la muestra

Se han realizado un total de 9.290 entrevistas. De éstas, 4.054 se han dirigido a responsables de empresa y 5.236 a trabajadores.

La distribución de la muestra realizada de empresas y de trabajadores por rama de actividad y tamaño de plantilla se muestra en la Tabla 3 y la Tabla 4, respectivamente.

Tabla 3. Distribución de la muestra realizada de responsables de empresa por rama de actividad y tamaño de plantilla

	2-9	10-49	50-249	250-499	500 y más	Total
Química	38	133	163	39	22	395
Metal	53	155	129	79	80	496
O. Ind. Manufactur.	85	162	133	50	36	466
Otras Industrias	96	146	123	27	32	424
Admón./Banca	67	93	132	88	99	479
Comercio/Hostelería	113	128	109	59	57	466
Servicios Sociales	46	95	117	55	123	436
Otros Servicios	79	113	125	81	74	472
Construcción	130	176	95	15	4	420
TOTAL	707	1.201	1.126	493	527	4.054

Tabla 4. Distribución de la muestra realizada de trabajadores por rama de actividad y tamaño de plantilla

	2-9	10-49	50-249	250-499	500 y más	Total
Química	37	133	169	76	46	461
Metal	53	157	134	157	160	661
O. Ind. Manufactur.	85	162	139	100	76	562
Otras Industrias	97	148	128	53	64	490
Admón./Banca	68	96	152	175	195	686
Comercio/Hostelería	114	131	123	116	116	600
Servicios Sociales	47	95	127	106	248	623
Otros Servicios	78	117	133	163	146	637
Construcción	295	182	26	7	6	516
TOTAL	874	1.221	1.131	953	1.057	5.236

3.3. Afijación

La afijación de la muestra ha sido proporcional a la raíz cuadrada del número de trabajadores.

3.4. Procedimiento de muestreo

Como en las Encuestas anteriores, se han estratificado los centros de trabajo por la actividad económica principal según CNAE93, agrupada en nueve grandes grupos o ramas, y por la plantilla del centro de trabajo.

Las actividades económicas se agruparon siguiendo los criterios de proximidad de los riesgos y la similitud de la actividad en sí misma (ver Tabla 9).

Por otra parte, y a diferencia de las Encuestas anteriores en las que la plantilla del centro era agrupada en tres intervalos (2 a 49, 50 a 249 y 250 o más), en la presente Encuesta la agrupación por plantilla ha sido más detallada, diferenciando cinco grupos (2 a 9, 10 a 49, 50 a 249, 250 a 499 y 500 o más).

Veamos a continuación cuáles son los criterios de selección de los centros de trabajo y de los trabajadores.

a) Selección de los centros de trabajo

La selección de los centros de trabajo se ha realizado de forma aleatoria en cada uno de los estratos formados.

En general, dentro del centro de trabajo se ha aplicado, mediante entrevista personal, el "cuestionario de empresa" a una persona del órgano directivo o delegado y el "cuestionario de trabajador" a uno o dos trabajadores, dependiendo del tamaño del centro de trabajo: uno en centros de menos de 250 trabajadores y dos en centros de 250 o más trabajadores.

En el caso del sector de la Construcción las entrevistas se han realizado en la obra. El día de la visita a la empresa de Construcción, el entrevistador seleccionó aleatoriamente una de las obras de las que es contratista principal esta empresa. En dicha obra, se siguió el procedimiento anterior; es decir, se aplicó, igualmente mediante entrevista personal, el "cuestionario de empresa" al Jefe de Obra y el "cuestionario de trabajador" a uno o dos trabajadores, dependiendo del tamaño de plantilla de la obra el día de la visita: uno en obras con menos de 250 trabajadores y dos en obras de 250 o más trabajadores.

En el caso en que la empresa de Construcción seleccionada no participase en ninguna obra como contratista principal, igualmente se seleccionaba aleatoriamente una obra entre las que participaba esta empresa y se aplicaba una parte del "cuestionario de empresa" en la misma empresa y otra parte en la obra seleccionada.

b) Selección de los trabajadores

El trabajador o trabajadores fueron seleccionados con un muestreo aleatorio simple, a partir del listado del personal propio del centro de trabajo u obra existente el día de la visita del entrevistador.

Si el centro u obra tenía trabajando personal de contratas, autónomos o personal cedido por empresas de trabajo temporal (ETT), debían añadirse estos

trabajadores al listado anterior para que entrasen en la selección.

Todas las entrevistas se han realizado en el centro de trabajo u obra correspondiente y durante la jornada de trabajo. Las entrevistas a trabajadores se han realizado sin que hayan estado presentes ningún mando ni otros compañeros de la empresa.

3.5. Cuestionarios

En general, se han diseñado dos cuestionarios: un "Cuestionario de empresa" y un "Cuestionario de trabajador", aunque en la práctica, dada la especificidad del sector Construcción, se han elaborado dos cuestionarios de empresa en este sector:

- Cuestionario de Empresa General.
- Cuestionario de Empresa Construcción.
- Cuestionario de Empresa Reducido Construcción. Este cuestionario se ha elaborado para aplicarlo en las empresas de Construcción que participaban en obras en las que no eran contratista principal.
- Cuestionario de Trabajador General.
- Cuestionario de Trabajador Construcción.

Los distintos cuestionarios se han elaborado tomando como base los utilizados en las ENCT anteriores, con el fin de facilitar la comparación, pero modificando e incluyendo algunas preguntas que cubrieran aspectos de prevención tratados insuficientemente en las anteriores Encuestas, o que actualizaran los nuevos requerimientos en esta materia.

3.6. Ponderación

Para tratar la muestra en su conjunto es necesario aplicar los coeficientes de ponderación que figuran en la Tabla 5 y la Tabla 6.

Tabla 5. Ponderaciones para los datos de empresa

	2-9	10-49	50-249	250-499	500 y más
Química	0,8656	0,1393	0,0288	0,0156	0,0119
Metal	2,4244	0,4781	0,1016	0,0198	0,0087
O. Ind. Manufactureras	2,6579	0,7006	0,1265	0,0236	0,0103
Otras Industrias	1,6493	0,4050	0,0697	0,0192	0,0102
Admón./Banca	6,9552	1,4529	0,2858	0,0572	0,0372
Comercio/Hostelería	8,0162	1,9279	0,2542	0,0400	0,0218
Servicios Sociales	4,0752	0,9027	0,1443	0,0396	0,0168
Otros Servicios	3,5470	1,0029	0,1640	0,0269	0,0193
Construcción	3,3806	1,0686	0,2361	0,0434	0,0686

Tabla 6. Ponderaciones para los datos de trabajadores

	2-9	10-49	50-249	250-499	500 y más
Química	0,2467	0,1931	0,1832	0,1885	0,3127
Metal	0,7101	0,6372	0,6381	0,2194	0,4906
O. Ind. Manufactureras	0,7522	0,9290	0,7495	0,2581	0,2862
Otras Industrias	0,4355	0,5318	0,4107	0,2322	0,3000
Admón./Banca	1,7082	1,9037	1,6643	0,6445	4,2216
Comercio/Hostelería	2,0982	2,3001	1,3750	0,4372	1,4711
Servicios Sociales	1,0649	1,2591	0,8219	0,4675	1,4824
Otros Servicios	0,9741	1,2897	0,9837	0,2993	1,3433
Construcción	0,4229	1,3133	4,8850	2,3796	2,3269

3.7. Error muestral

Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $P=Q$, el error es de $\pm 1,57\%$ para el conjunto de la muestra de responsables de empresa y de $\pm 1,38\%$ para el conjunto de la muestra de trabajadores.

Para cada rama de actividad el error oscila entre el $\pm 4,37\%$ y $\pm 4,82\%$ en responsables y entre $\pm 3,74\%$ y $\pm 4,56\%$ en trabajadores.

Para cada tamaño de plantilla el error oscila entre el $\pm 2,82\%$ y $\pm 3,94\%$ en responsables y entre $\pm 2,80\%$ y $\pm 3,31\%$ en trabajadores. (Ver Tabla 7 y Tabla 8).

Tabla 7. Error muestral para la muestra de responsables de empresa y de trabajadores, por rama de actividad

	Responsables de empresa	Trabajadores
Química	4,82	4,56
Metal	4,37	3,81
O.I. Manufactureras	4,52	4,13
Otras Industrias	4,73	4,42
Administración/Banca	4,47	3,74
Comercio/Hostelería	4,53	4,00
Servicios Sociales	4,67	3,93
Otros Servicios	4,49	3,88
Construcción	4,77	4,31
TOTAL	1,57	1,38

Tabla 8. Error muestral para la muestra de responsables de empresa y de trabajadores, por tamaño de plantilla

	Responsables de empresa	Trabajadores
2-9	3,68	3,31
10-49	2,82	2,80
50-249	2,85	2,91
250-499	3,94	3,17
250 y más	3,47	3,01
TOTAL	1,57	1,38

3.8. Trabajo de campo

El trabajo de campo, como en las dos ediciones anteriores, ha sido realizado por el Centro de

Investigaciones Sociológicas (CIS). El trabajo de campo se ha desarrollado entre el 21 de octubre de 2002 y el 31 de enero de 2003.

Tabla 9. Agrupación de las actividades económicas estudiadas

	CNAE93	RAMA DE ACTIVIDAD
QUÍMICA	24, 25	<ul style="list-style-type: none"> - Industria química - Fabricación de productos de caucho - Fabricación de productos de materia plástica
METAL	27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 37 (no 372)	<ul style="list-style-type: none"> - Metalurgia - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo mecánico - Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico - Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos - Fabricación de maquinaria y material eléctrico - Fabricación de material electrónico, radio, televisión y comunicaciones - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semi-remolques - Fabricación de otro material de transporte - Reciclaje
OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 36	<ul style="list-style-type: none"> - Industria de productos alimenticios y bebidas - Industria del tabaco - Industria textil - Industria de la confección y peletería - Preparación, curtido y acabado del cuero - Industria de la madera y corcho, excepto muebles; cestería y espartería - Industria del papel - Edición artes gráficas y reproducción de soportes grabados - Fabricación de muebles, otras industrias manufactureras
OTRAS INDUSTRIAS	111, 112, 14, 23, 26, 33, 372, 40 41, 50 (no 503,505), 527, 603, 725	<ul style="list-style-type: none"> - Extracción de crudos del petróleo y gas natural - Actividades de los servicios relacionados con la extracción de crudos del petróleo y gas natural excepto prospección - Extracción de minerales no metálicos ni energéticos - Coquerías, refino de petróleo y tratamiento combustibles nucleares - Fabricación de otros productos minerales no metálicos - Fabricación de equipos e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería. - Reciclaje de desechos no metálicos - Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente - Captación, depuración y distribución de agua - Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor y motocicletas - Reparación de efectos personales y enseres domésticos - Transporte por tubería - Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipos informáticos
ADMINISTRACIÓN /BANCA	65, 66, 67, 70, 71, 72 (no 725), 74 (no 747), 75	<ul style="list-style-type: none"> - Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones - Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria - Actividades auxiliares a la intermediación financiera. - Actividades inmobiliarias - Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y domésticos - Actividades informáticas (excepto mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipos informáticos) - Otras actividades empresariales (excepto actividades industriales limpieza) - Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria
COMERCIO/ HOSTELERÍA	503, 505, 51, 52 (no 527), 55	<ul style="list-style-type: none"> - Venta de repuestos y accesorios de vehículos de motor - Venta al por menor de carburantes para la automoción - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos de motor y motocicletas - Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores (no reparación de efectos personales y enseres personales) - Hostelería
SERVICIOS SOCIALES	73, 80, 85, 91	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación y desarrollo - Educación - Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales - Actividades asociativas
OTROS SERVICIOS	60 (no 603), 61, 62, 63, 64, 747, 90, 92, 93	<ul style="list-style-type: none"> - Transporte terrestre (excepto por tubería) - Transporte marítimo - Transporte aéreo y espacial - Actividades anexas a los transportes, agencias de viajes - Correos y telecomunicaciones - Actividades industriales de limpieza - Actividades de saneamiento público - Actividades recreativas, culturales y deportivas - Actividades diversas de servicios personales
CONSTRUCCIÓN	45	<ul style="list-style-type: none"> - Construcción

4. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Antes de pasar a analizar los resultados de la Encuesta relacionados con el objeto principal de la investigación, en este capítulo se presentan una serie de tablas y gráficos, con datos ponderados, sobre las características identificativas de los centros de trabajo y de los trabajadores encuestados.

Las variables básicas incluidas tanto en el cuestionario de empresa como en el cuestionario de trabajador son: tamaño de plantilla del centro de trabajo, actividad económica principal y comunidad autónoma. Por su parte, las variables básicas consideradas en el cuestionario de trabajador son: género, edad, nivel de estudios, ocupación, tipo de contrato y antigüedad en la empresa.

4.1. Actividad económica

La distribución de los centros de trabajo y de los trabajadores por sector de actividad y por rama de actividad se presenta en la Tabla 10 y la Tabla 11, respectivamente.

Tabla 10. Distribución de los centros de trabajo y de los trabajadores por sector de actividad

Datos en %	Centros de trabajo	Trabajadores
INDUSTRIA	21,2	19,1
SERVICIOS	62,7	70,9
CONSTRUCCIÓN	16,1	10,0
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario de empresa y de trabajador

Tabla 11. Distribución de los centros de trabajo y de los trabajadores por rama de actividad

Datos en %	Centros de trabajo	Trabajadores
Química	1,4	1,8
Metal	5,4	6,4
O. Ind. Manufactureras	8,8	7,0
Otras Industrias	5,6	3,9
Administración/Banca	16,0	28,4
Comercio/Hostelería	29,2	17,8
Servicios Sociales	7,3	13,2
Otros Servicios	10,3	11,5
Construcción	16,1	10,0
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario de empresa y de trabajador

4.2. Tamaño de plantilla

En la Tabla 12 se muestra la distribución de los centros de trabajo y de los trabajadores por tamaño de plantilla del centro.

Como se puede observar en dicha tabla, el 4,9% de los centros de trabajo -con cincuenta o más trabajadores en plantilla- ocupan a casi el 60% de la población laboral.

Tabla 12. Distribución de los centros de trabajo y de los trabajadores por tamaño de plantilla del centro

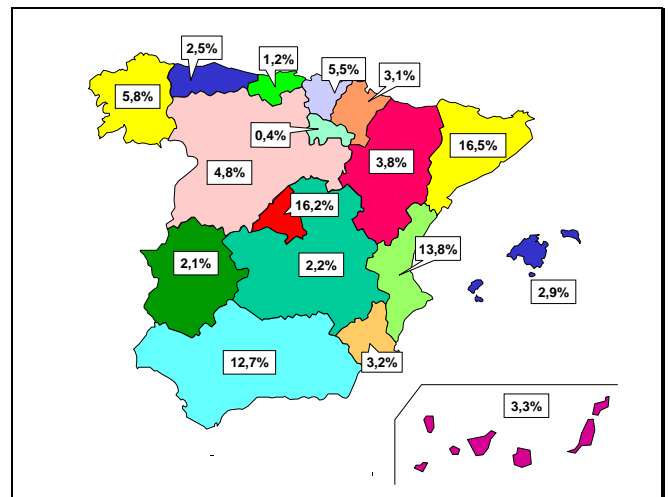
Datos en %	Centros de trabajo	Trabajadores
2 a 9 trabajadores	69,7	14,5
14 a 49 trabajadores	25,5	25,8
50 a 249 trabajadores	4,2	20,2
250 a 499 trabajadores	0,4	7,0
500 y más trabajadores	0,3	32,6
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario de empresa y de trabajador

4.3. Comunidad Autónoma

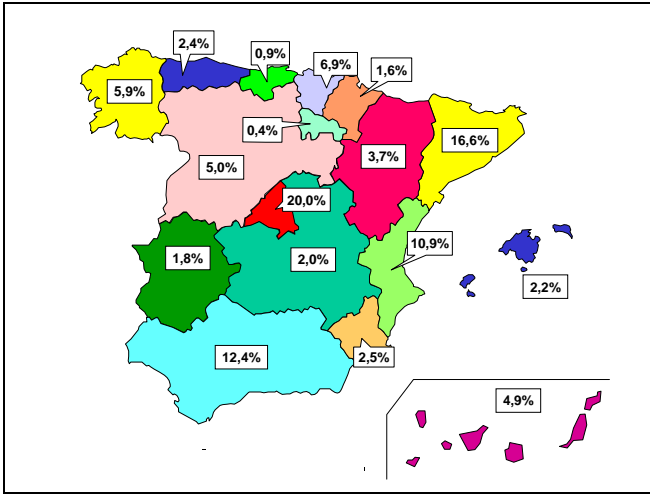
En el Gráfico 1 se muestra la distribución de los centros de trabajo por comunidad autónoma; la misma distribución, pero en este caso de los trabajadores, se muestra en el Gráfico 2.

Gráfico 1. Distribución de los centros de trabajo por comunidad autónoma



Fuente: Cuestionario de empresa

Gráfico 2. Distribución de los trabajadores por comunidad autónoma



Fuente: Cuestionario de trabajador

4.4. Género

La distribución de la muestra de trabajadores por género indica que el 64,9% son hombres y que el 35,1% son mujeres.

Tabla 13. Distribución de los trabajadores por rama de actividad y género

Datos en %	Hombres	Mujeres	Total
Química	78,9	21,1	100
Metal	89,6	10,4	100
Otras Ind. Manufactureras	71,6	28,4	100
Otras Industrias	87,3	12,7	100
Administración/Banca	52,6	47,4	100
Comercio/Hostelería	60,0	40,0	100
Servicios Sociales	39,1	60,9	100
Otros Servicios	60,8	39,2	100
Construcción	99,0	1,0	100

Fuente: Cuestionario de trabajador

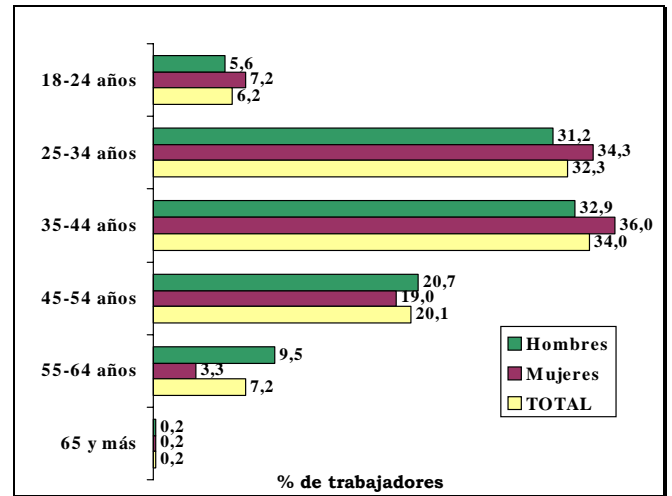
Como se muestra en la Tabla 13 la distribución de los trabajadores según género varía sensiblemente por rama de actividad, observándose una mayor presencia de la mujer trabajadora en todas las ramas del sector Servicios.

4.5. Edad

La distribución de los trabajadores por grupos de edad y género se muestra en el Gráfico 3. La mayoría de los trabajadores se sitúa en la franja de edad comprendida entre los 25 y 54 años. Por otra parte, mientras que la

presencia de la mujer trabajadora supera ligeramente a la del hombre entre los 18 y los 44 años, a partir de los 45 años es el hombre el que presenta mayor frecuencia, siendo más acusada la diferencia a partir de los 55 años.

Gráfico 3. Distribución de los trabajadores por grupos de edad y género



Fuente: Cuestionario de trabajador

4.6. Nivel de estudios

En la Tabla 14 se presenta la distribución de los trabajadores según su nivel de estudios.

Tabla 14. Distribución de los trabajadores según nivel de estudios

Nivel de estudios	% trabajadores
Analfabeto	0,2
No ha ido a la escuela pero sabe leer y escribir	1,0
Estudios primarios sin finalizar	1,8
Estudios primarios	11,1
EGB o equivalente	21,6
Formación Profesional 1 y enseñanza Técnico Profes. Equival.	9,5
Bachillerato superior, B.U.P. y equivalentes	15,8
Formación Profesional 2 y equivalentes	12,7
Arquitecto e Ingeniero Técnico	1,6
Diplomado de otras Escuelas Universitarias y equivalentes	9,7
Estudios superiores de 2 o 3 años	0,0
Arquitecto e Ingeniero Superior	0,8
Licenciado	11,1
Doctorado	0,7
Estudios de Postgrado o especialización	0,6
Otros estudios no reglados	0,2
N.C.	1,5
Total	100

Fuente: Cuestionario de trabajador

4.7. Ocupación

En la Tabla 15 se presenta la distribución de los trabajadores de Industria y Servicios por ocupación, según la clasificación nacional de ocupaciones (CNO) a dos dígitos; en la Tabla 16, por su parte, se distribuyen los trabajadores de Construcción según su ocupación específica.

Tabla 15. Distribución de los trabajadores de Industria y Servicios por ocupación (CNO)

	% de Trabajadores
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	14,3
Técnicos y profesionales de apoyo	11,8
Empleados de tipo administrativo	24,2
Trabajadores de servicios y vendedores de comercio	10,8
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y oficios	13,1
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	9,7
Trabajadores no cualificados	15,7
No contesta	0,4
TOTAL	100

Fuente: Cuestionario de trabajador

Tabla 16. Distribución de los trabajadores de Construcción por ocupación

	% de Trabajadores
Conductores u operadores de maquinaria para el movimiento de tierras y excavaciones	6,9
Operadores de máquinas de elevación y transporte de cargas	12,2
Operadores de maquinaria especial	1,2
Albañilería y peones en general	39,5
Trabajos en hormigón armado y en masa	10,0
Aplacados, alicatados, solados y pavimentos continuos	2,4
Acabados: enlucidos, escayolas, estucos, pinturas y barnices	3,7
Trabajos de cubrición, revestimiento e impermeabilización de cubiertas	2,2
Carpintería de madera	0,8
Carpintería metálica en general y cerrajería	2,2
Instaladores en general	13,4
Vidriería	0,2
Trabajos especiales	1,0
No contesta	4,2
TOTAL	100

Fuente: Cuestionario de trabajador

4.8. Tipo de contrato

El 99% de los trabajadores entrevistados son asalariados y el 0,5% son autónomos. Como muestra la Tabla 17, dentro del grupo de los asalariados, el tipo de contrato más frecuente es el indefinido y, con un porcentaje mucho menor, el contrato por obra o servicio, el contrato eventual por circunstancias de la producción y la interinidad.

Tabla 17. Distribución de los trabajadores asalariados por tipo de contrato

	% de Trabajadores
Indefinido	82,5
Por obra o servicio	9,8
Eventual por circunstancias de la producción	3,2
Interino	2,5
De formación	0,2
En prácticas	0,6
Trabajador de una empresa de trabajo temporal (ETT)	0,3
Otro	0,8
No contesta	0,2
TOTAL	100

Fuente: Cuestionario de trabajador

4.9. Antigüedad en la empresa

El 44% de los trabajadores tiene una antigüedad en la empresa de diez o más años y el 9,6% menos de un año. En la Tabla 18 se muestra la distribución de los trabajadores según su antigüedad en la empresa.

Tabla 18. Distribución de los trabajadores según su antigüedad en la empresa

	% de Trabajadores
Menos de 3 meses	2,1
De 3 a 6 meses	2,0
De 6 meses a 1 año	3,5
De 1 a 2 años	14,3
De 2 a 5 años	12,8
De 5 a 10 años	21,0
10 o más años	44,0
No contesta	0,4
TOTAL	100

Fuente: Cuestionario de trabajador

5. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

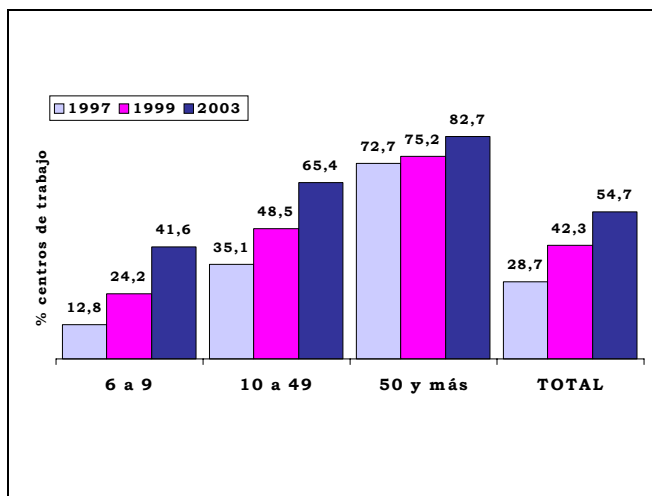
En este capítulo se analiza la organización de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales. Se distingue entre órganos de participación, apartado en el que se analizan las figuras del delegado de prevención y del comité de seguridad y salud, y recursos preventivos adoptados, centrándose en las diferentes modalidades de organización preventiva.

5.1. Órganos de participación: Delegado de prevención y Comité de seguridad y salud

Según los responsables de empresa, en un 54,7% de los centros de trabajo de 6 o más trabajadores hay algún delegado de prevención de riesgos laborales. Este dato significa un incremento de doce puntos respecto a 1999 y de veintiséis respecto a 1997. Pese a este crecimiento continuado, se trata de una figura que aún está ausente en el 44% de los centros.

Como ya ocurriera en 1997 y 1999, el incremento actual se ha producido, fundamentalmente, en los centros de trabajo con menor plantilla; por otra parte, sigue siendo más frecuente la presencia del delegado de prevención en los centros de más de 50 trabajadores (ver Gráfico 4).

Gráfico 4. Existencia de Delegado de prevención en el centro de trabajo. Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores
Fuente: Cuestionario de empresa 1997, 1999 y 2003

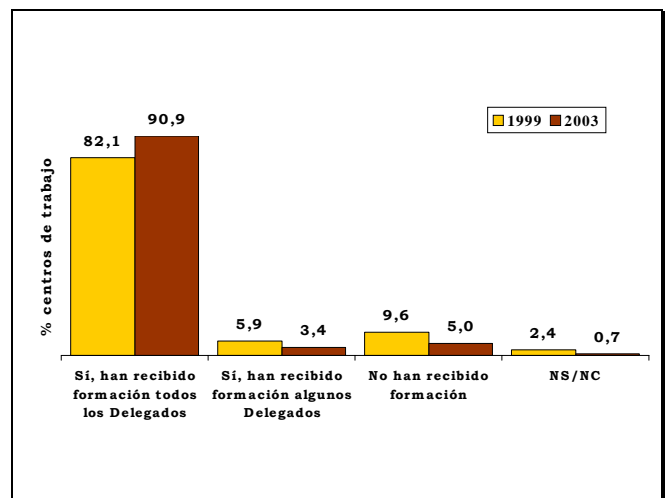
Por actividad económica, la presencia de delegado de prevención sigue siendo más frecuente en las ramas de Industria (65%) que en las de Servicios (47,7%).

Destacan por su mayor frecuencia, entre las primeras, Otras Industrias (70%) y Metal (69,5%). Respecto a 1999, en todas las ramas de actividad, en mayor o menor medida, se ha incrementado el porcentaje de centros con delegado de prevención.

Ateniéndonos a la escala establecida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que fija el número de delegados de prevención en función del número de trabajadores¹, y según los responsables de empresa, el 86,5% de los centros de trabajo, que tienen nombrado delegado de prevención, tienen como mínimo el número de delegados de prevención exigido por la Ley. No hay diferencias estadísticamente significativas con la frecuencia obtenida en 1999.

Respecto a la formación de los delegados, la mayor parte de los responsables de empresa afirma que los delegados de prevención de su centro han recibido formación sobre seguridad y salud en el trabajo desde su designación, bien sea todos o algunos. En este sentido, la Encuesta actual muestra un incremento respecto a 1999, pasándose de un 88% a un 94% (diferencia estadísticamente significativa). (Ver Gráfico 5).

Gráfico 5. Distribución de centros de trabajo según si sus delegados de prevención han recibido formación sobre seguridad y salud desde su designación. Comparación entre 1999 y 2003



Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores que cuentan con delegado de prevención
Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

Siguiendo con la información facilitada por los responsables de empresa, en el 90% de los centros de

¹ Art. 35, apartados 2,3 y 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995 de 8 de noviembre.

trabajo o empresas, que tienen nombrado algún delegado de prevención y que cuentan con 50 o más trabajadores, se ha constituido el comité de seguridad y salud. No se han hallado diferencias estadísticamente significativas con la frecuencia registrada en 1999.

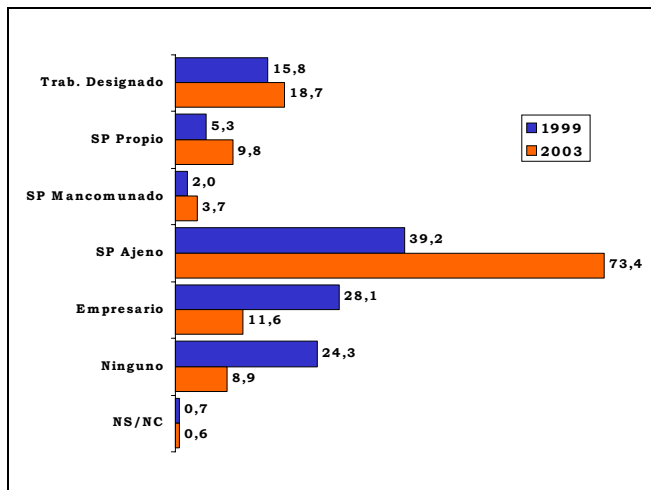
Analizando la información facilitada por los trabajadores, se observa que un 72% de los trabajadores señala que en su centro de trabajo o empresa (centros de trabajo de 6 o más trabajadores) hay delegado de prevención de riesgos laborales. Este dato significa un incremento de dieciocho puntos respecto a 1999 (54%).

También se observa un aumento, estadísticamente significativo, de los trabajadores que señalan que en su empresa o centro (centros de trabajo o empresas, que tienen nombrado delegado de prevención y que cuentan con 50 o más trabajadores) hay comité de seguridad y salud. Así, si en 1999 eran un 85%, en 2003 son un 88%.

5.2. Recursos preventivos

El recurso para la prevención de riesgos laborales adoptado mayoritariamente en las empresas es el servicio de prevención ajeno (73%). Respecto a 1999, la adopción de este Servicio casi ha duplicado su frecuencia (39% en ese año). (Ver Gráfico 6).

Gráfico 6. Distribución de empresas según los recursos preventivos implantados. Comparación entre 1999 y 2003



Base: Total de centros de trabajo
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

El segundo recurso más frecuente es el trabajador designado (19%), que aumenta su presencia en tres puntos (diferencia estadísticamente significativa)

respecto a 1999 (16%). Como ya ocurriera en este año, lo más habitual es que la empresa opte por esta figura en combinación con otra, fundamentalmente con el servicio de prevención ajeno.

En general, respecto a 1999, ha aumentado la frecuencia de todas las modalidades de organización preventiva a excepción de la prevención asumida por el propio empresario que disminuye notablemente (28% en 1999 y 12% en 2003). En consonancia con aquel incremento, hay que señalar el descenso del porcentaje de empresas en las que no se ha adoptado ninguna modalidad de organización preventiva (del 24% en 1999 al 9% en 2003).

El análisis de la distribución de los recursos preventivos, según el tamaño de plantilla total de la empresa, muestra el siguiente perfil preventivo (ver Tabla 19):

- Microempresa (menos de 6 trabajadores).- En este tramo de plantilla, básicamente, se acude a un servicio de prevención ajeno (64%) y, con mucha menor frecuencia, la función de prevención es asumida por el propio empresario (23%).

Si comparamos estos datos con los obtenidos en la ENCT anterior, observamos que, por una parte, se ha duplicado el porcentaje de microempresas que recurren a un servicio de prevención ajeno (30% en 1999), y que, por otra, se ha reducido de forma notable la frecuencia con que la función de prevención es asumida por el propio empresario (35% en 1999).

Pese a que en este tramo de plantilla se sigue concentrando el mayor porcentaje de empresas que no han adoptado ninguna modalidad de organización preventiva, este porcentaje se ha reducido a la mitad en la actualidad (del 34% en 1999 al 16% en 2003).

- Microempresa (6 a 9 trabajadores).- Para la mayoría de las empresas comprendidas en este tramo de plantilla el recurso preventivo adoptado es el servicio de prevención ajeno (79%), en la mayoría de los casos como única modalidad adoptada (62%) o bien junto con la figura del trabajador designado (16%).

Ambos recursos han aumentado su presencia respecto a 1999, destacando el incremento general del servicio de prevención ajeno (46% en 1999).

Es reseñable también el descenso de la frecuencia de empresas de este tamaño que no ha adoptado ninguna modalidad de organización preventiva (del 22% en 1999 al 11% en 2003).

- Pequeña empresa (10 a 49 trabajadores).- Como en el tramo de plantilla anterior, este tipo de empresas fundamentalmente acude al servicio de prevención ajeno (86%); como única modalidad de organización preventiva (62%) o junto con el trabajador designado (20%).

Respecto a 1999, es destacable la reducción de las empresas donde se recurre a la figura del trabajador

designado como único recurso para la prevención (16% en 1999 y 3% en 2003).

El descenso de empresas que no adoptan ninguna modalidad de organización preventiva, respecto a 1999, sobrepasa los trece puntos.

- Mediana empresa (50 a 249 trabajadores).- Este tipo de empresas también acude mayoritariamente al servicio de prevención ajeno (78%); como única modalidad de organización preventiva (50%) o junto con el trabajador designado (20%). Sin embargo, un aspecto distintivo de la mediana empresa respecto a los tramos de plantilla anteriores es que, pese a no tener obligación legal y como ya ocurriera en 1999, cobra cierta entidad el Servicio de prevención propio (14%).

Por otra parte, respecto a 1999, también en la mediana empresa desciende la presencia del trabajador designado como único recurso para la prevención (13% en 1999 y 4% en 2003).

Tabla 19. Distribución de las empresas según los recursos preventivos más frecuentemente implantados según tamaño de plantilla de la empresa. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	Recursos preventivos más frecuentes			
	1999		2003	
Microempresa (2 a 5 trabaj.)	Serv. prev. ajeno	29,9	Serv. prev. ajeno	64,1
	Propio empresario	34,8	Propio empresario	23,0
	Ningún recurso	33,9	Ningún recurso	16,0
Microempresa (6 a 9 trabaj.)	Serv. prev. ajeno	45,8	Serv. prev. ajeno	78,7
	Trabaj. designado	15,4	Trabaj. designado	20,0
	Ningún recurso	22,3	Ningún recurso	11,0
Pequeña empr. (10 a 49 trabaj.)	Serv. prev. ajeno	45,7	Serv. prev. ajeno	85,7
	Trabaj. designado	30,0	Trabaj. designado	24,6
	Ningún recurso	17,1	Ningún recurso	3,5
Mediana empr. (50 a 249 trabaj.)	Serv. prev. ajeno	58,0	Serv. prev. ajeno	77,9
	Trabaj. designado	39,4	Trabaj. designado	28,1
	Serv. prev. propio	13,5	Serv. prev. propio	14,0
	Ningún recurso	10,5	Ningún recurso	3,9
Gran empresa (250 a 499 trabaj.)	Serv. prev. ajeno	64,0	Serv. prev. ajeno	86,5
	Trabaj. designado	30,0	Trabaj. designado	19,8
	Serv. prev. propio	26,0	Serv. prev. propio	22,9
	Ningún recurso	4,1	Ningún recurso	-
Gran empresa (500 y más trabaj.)	Serv. prev. propio	48,5	Serv. prev. propio	54,7
	S. prev. mancom.	11,7	S. prev. mancom.	19,8
	Serv. prev. ajeno	30,1	Serv. prev. ajeno	52,0
	Ningún recurso	13,9	Ningún recurso	3,0

Base: Total de centros de trabajo

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

- Gran empresa (250 a 499 trabajadores).- El predominio del servicio de prevención ajeno (86,5%) se manifiesta también en estas grandes empresas; como único recurso (56%), junto con el trabajador designado (15%) o junto con el Servicio de

prevención propio (13,5%). Como ya ocurriera en 1999, el Servicio de prevención propio en general es señalado como opción preventiva por más de un 20% de las empresas².

Además, es reseñable en general el incremento del servicio de prevención ajeno (64% en 1999) y el descenso del recurso al trabajador designado (30% en 1999 y 20% en 2003).

- Gran empresa (500 o más trabajadores).- Teniendo en cuenta que, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para este tramo de plantilla es obligatorio el Servicio de prevención propio (como tal modalidad o bajo la forma de Servicio de prevención mancomunado), los datos obtenidos indican que un 73% cumple con esta obligación y que un 26,8% la incumple (bien porque ha adoptado un recurso distinto al obligatorio -23,8%- bien porque no ha adoptado ninguna modalidad de organización preventiva -3%-). En este sentido, se observa un incremento en la frecuencia de empresas que cumplen esta obligación, estadísticamente significativo, respecto a 1999.

Este análisis por tramos de plantilla que compara los datos actuales con los obtenidos en 1999 revela dos hechos destacables: a) el importante crecimiento del servicio de prevención ajeno en todos los intervalos de plantilla; y b) el descenso, cualitativa y cuantitativamente significativo, de la frecuencia de empresas que no ha adoptado ninguna modalidad de organización preventiva y que afecta a todos los tramos de plantilla.

En lo que respecta a este "vacío" desde el punto de vista de la organización preventiva, hay que reseñar que, como ya se detectara en 1999, se concentra básicamente en el sector Servicios.

5.2.1. Trabajador designado

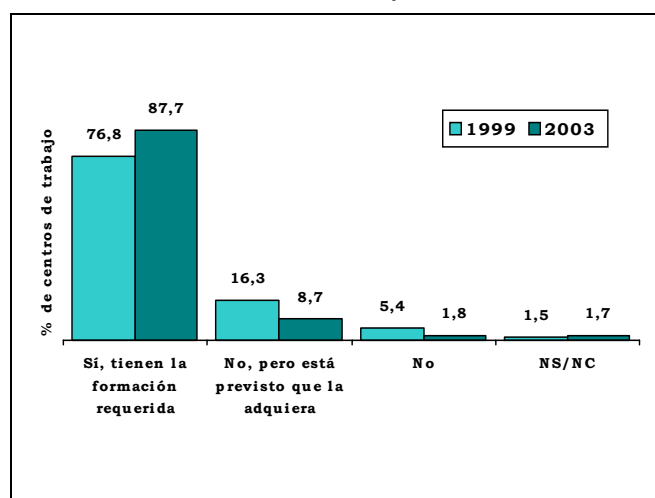
El 19% de las empresas, según los responsables de empresa, ha optado por designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la seguridad y salud en el trabajo. En la mayor parte de los casos, como se ha mostrado, este recurso aparece junto con otras modalidades, fundamentalmente con el servicio de prevención ajeno (12%).

Según la actividad económica, esta modalidad de organización preventiva es más frecuente entre las ramas de Industria (destacando Química -29%- y Metal -27%-) y Construcción (28%).

² Recordemos que en este tramo de plantilla tan solo están obligadas a constituir un servicio de prevención propio aquellas empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (Art. 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 39/1997, de 17 de enero).

En el 73% de las empresas que cuentan con trabajador designado, el número de trabajadores designados es uno. Esta frecuencia se eleva al 87% entre las empresas muy pequeñas y pequeñas; a partir de 50 trabajadores aumenta el número de empresas que tienen 2 o 3 trabajadores designados (el 44,6%, uno; el 17,2%, dos; y el 17,5%, tres).

Gráfico 7. Distribución de empresas según si sus trabajadores designados tienen la formación requerida para realizar su función. Comparación entre 1999 y 2003



Base: Total de centros de trabajo cuyas empresas tienen trabajador designado

Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

En más de la mitad de las empresas (51,2%) los trabajadores, cuando fueron designados, no tenían experiencia en seguridad y salud laboral (no existen diferencias estadísticamente significativas con los resultados obtenidos en 1999). Esta situación es más frecuente, por tamaño de plantilla, en las empresas de menos de 50 trabajadores (55%) y, por rama de actividad, en las empresas de Administración/Banca, Otras Industrias Manufactureras y Otras Industrias (66%, 61% y 60,9%, respectivamente).

Tabla 20. Distribución de las empresas según el número de horas de formación recibida por los trabajadores designados. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	1999	2003
Menos de 30 horas	23,3	28,5
Entre 30 y 50 horas	47,4	42,8
Entre 51 y 299 horas	13,9	11,2
Entre 300 y 599 horas	2,4	6,5
Más de 600 horas	2,8	3,0
NS/NC	10,2	7,9

Base: Empresas que tienen trabajador designado y éste tiene la formación requerida para realizar su función

Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

Por otra parte, el 88% de los trabajadores designados tienen la formación requerida para realizar su función; esta frecuencia supone un incremento en once puntos porcentuales respecto a 1999 (ver Gráfico 7).

Cuando el trabajador designado tiene la formación requerida para realizar su función, el tiempo de formación recibido continúa siendo mayoritariamente entre 30 y 50 horas, y en un porcentaje importante se trata de una formación de menos de 30 horas. Hay que destacar el incremento, estadísticamente significativo, de la formación de 300 a 599 horas (ver Tabla 20).

5.2.2. Servicio de Prevención Propio (empresas con 250 o más trabajadores)³

El 48,7% de las grandes empresas, con 250 o más trabajadores, ha constituido un servicio de prevención propio para ocuparse de la seguridad y salud en el trabajo. De estas empresas, en el 19% este servicio es la única modalidad de organización preventiva y en el resto (29,7%) se indica junto con un servicio de prevención ajeno.

El número más frecuente de personas que componen el servicio de prevención propio, como ya se observara en 1999, oscila entre uno y tres. Por otra parte, la mayoría de estos servicios tiene la especialidad de seguridad en el trabajo y un porcentaje muy elevado la especialidad de ergonomía/psicosociología aplicada (cuya presencia ha aumentado de forma notable y estadísticamente significativa respecto a 1999). (Ver Tabla 21).

Tabla 21. Especialidades preventivas representadas en los servicios de prevención propios. Comparación entre 1999 y 2003

Especialidades preventivas (datos en %)	1999	2003
Seguridad en el trabajo	93,3	94,3
Higiene industrial	53,3	62,7
Ergonomía/Psicosociología aplicada	53,3	83,8
Medicina del trabajo	55,6	46,0

Base: Empresas de 250 o más trabajadores que tienen constituido un Servicio de prevención propio en el que se realizan funciones de nivel superior

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

³ El análisis de las características del Servicio de prevención propio se centra en la gran empresa, es decir, en aquella que cuenta con 250 o más trabajadores, dado que es en este tipo de empresa donde este Servicio tiene una relevancia legal y, como hemos visto, un interés cuantitativo.

En lo que respecta al número (ver Tabla 22) y a las especialidades preventivas representadas en los servicios de prevención propios de las grandes empresas, los datos obtenidos son los siguientes:

- En un 3% de los servicios tan solo está representada una especialidad preventiva, con lo cual se incumple el requisito legal de contar como mínimo con dos especialidades⁴; en 1999 el porcentaje de Servicios con una sola especialidad preventiva ascendía al 20% (diferencia estadísticamente significativa). En estos casos, la especialidad más frecuentemente representada es la seguridad en el trabajo (68%) y, en menor medida, la medicina del trabajo (31%).
- En un 36% de los servicios son dos las especialidades preventivas representadas. Entre estas empresas, lo más frecuente es la combinación de la seguridad en el trabajo con alguna de las otras tres especialidades: con ergonomía/psicosociología (59%), con higiene (17%) y con medicina (9%).
- En un 31% de los servicios son tres las especialidades preventivas representadas. En este caso, lo más habitual es la combinación entre seguridad y ergonomía/psicosociología con higiene (74,5%) y con medicina (20%). Respecto a 1999 ha aumentado significativamente la frecuencia de servicios que cuentan con tres especialidades (15% en 1999).
- Finalmente, hay que mencionar que un 30% de los servicios tiene las cuatro especialidades. No se han hallado diferencias estadísticamente significativas respecto a 1999.

Tabla 22. Número de especialidades preventivas representadas en los servicios de prevención propios. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	1999	2003
Una especialidad	20,3	3,1
Dos especialidades	35,9	36,0
Tres especialidades	14,9	30,9
Cuatro especialidades	28,9	30,0
TOTAL	100	100

Base: Empresas de 250 o más trabajadores que tienen constituido un Servicio de prevención propio en el que se realizan funciones de nivel superior

Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

5.2.3. Servicio de Prevención Mancomunado

El 3,7% de las empresas ha optado por constituir un Servicio de prevención mancomunado para ocuparse de la seguridad y salud en el trabajo, bien como única modalidad de organización preventiva (1,9%) bien junto con otras modalidades (1,8%). La situación más frecuente es que el servicio de prevención mancomunado proporcione servicio a entre cinco y diez empresas y, por otra parte, que cubra entre 1000 y 2000 trabajadores.

Respecto a las especialidades preventivas representadas en los servicios de prevención mancomunados, los datos muestran lo siguiente:

- a) Un 9% de los servicios no cumple el requisito de tener como mínimo dos especialidades (este dato ha mejorado considerablemente respecto a 1999, pues en ese año era un 36,5%). Por otra parte, el 17% de los servicios tiene representadas dos especialidades, el 48% tres y el 26% las cuatro especialidades.
- b) La mayor parte de estos servicios, al igual que se ha indicado respecto a los servicios de prevención propios, tiene la especialidad de seguridad en el trabajo (96%) y de ergonomía/psicosociología aplicada (78%).

5.2.4. Servicio de prevención ajeno

El 73,4% de las empresas ha optado por un servicio de prevención ajeno para que se ocupe de su seguridad y salud en el trabajo, fundamentalmente como única modalidad de organización preventiva (51,4%), aunque también junto con otras modalidades (22%).

Mayoritariamente la empresa tiene contratado el servicio de prevención ajeno con su mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (83%), y, con menor frecuencia, con otra entidad especializada (16%).

La actividad en prevención de riesgos contratada por las empresas con el servicio de prevención ajeno, como se puede observar en el Gráfico 8, se puede clasificar de la siguiente manera:

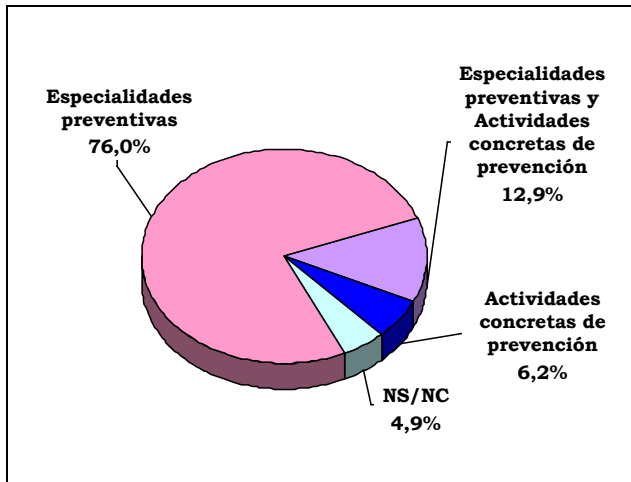
1. Contratación de especialidades preventivas.- Esta es la opción más frecuente (76%); la empresa contrata con su servicio de prevención ajeno el desarrollo de una, varias o, lo que es lo más habitual, todas las especialidades preventivas.
2. Contratación de especialidades preventivas y de actividades concretas de prevención.- Un 13% de las empresas ha optado por este sistema; la empresa contrata con su servicio de prevención

⁴ Art. 15.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero).

ajeno el desarrollo de especialidades preventivas y, además, de actividades específicas de prevención .

3. Contratación de actividades concretas de prevención.- Es la opción menos frecuente (6%); la empresa contrata con su servicio de prevención ajeno sólo una o varias actividades específicas de prevención.

Gráfico 8. Distribución de empresas según las especialidades y actividades concretas de prevención contratadas con el servicio de prevención ajeno



Base: Total de centros de trabajo cuyas empresas tienen contratado un Servicio de prevención ajeno
Fuente: Cuestionario de empresa

Tabla 23. Distribución de las empresas según las actividades concretas de prevención contratadas con su Servicio de prevención ajeno

ACTIVIDADES	% empresas
Evaluación de riesgos	87,9
Revisión de la evaluación ante nuevas situaciones de trabajo	41,4
Elaboración de la planificación de la actividad preventiva	52,2
Aplicación de la planificación de la actividad preventiva	36,7
Información a los trabajadores	63,1
Formación de los trabajadores	63,7
Control de la eficacia de las medidas preventivas implantadas	37,2
Investigación de accidentes	37,3
Medidas de actuación ante emergencias	52,8
Elaboración de la documentación del sistema de gestión de la prevención	37,5
Otras	6,2
NS/NC	0,2

Base: Centros de trabajo que tienen contratado un Servicio de prevención ajeno y cuyo contrato incluye la realización de actividades concretas de prevención.
Pregunta de respuesta múltiple.
Fuente: Cuestionario de empresa

Las especialidades preventivas más frecuentemente contratadas con el servicio de prevención ajeno son la

seguridad en el trabajo (74%) y la medicina del trabajo (64%).

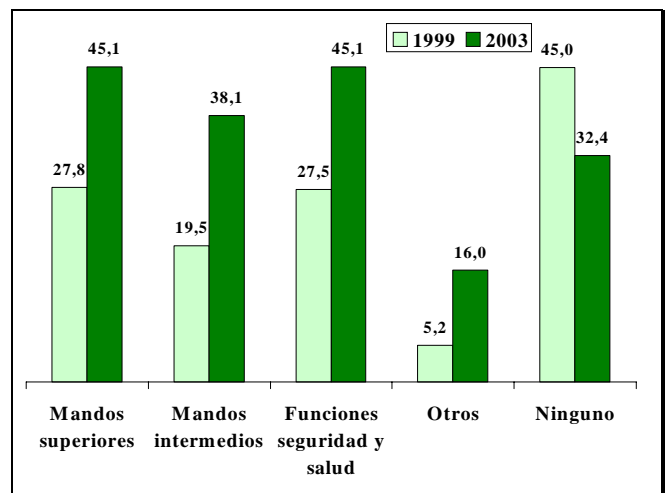
En la Tabla 23 se presenta la distribución de empresas según las diferentes actividades concretas de prevención contratadas con sus servicios de prevención ajenos. Como se puede observar en esta tabla, la actividad específica más frecuentemente contratada es la evaluación de riesgos (88%); y es la más frecuente en todas las ramas de actividad y en los diferentes tramos de plantilla. Le siguen en importancia, para más de la mitad de las empresas, la formación e información a los trabajadores, la planificación de la actividad preventiva y la actuación frente a emergencias.

5.3. Integración de la prevención (Industria y Servicios)

En un 59,5% de las empresas de Industria y Servicios se ha integrado la prevención de riesgos en las actividades o decisiones de uno (16,4%), varios (33,4%) o todos (9,7%) los escalones jerárquicos siguientes: mandos superiores, mandos intermedios, encargados de desempeñar funciones de seguridad y salud u otros. Respecto a 1999, se ha incrementado la frecuencia de empresas en esta situación (ver Gráfico 9).

Por el contrario, en el 32,4% de las empresas de Industria y Servicios sigue sin establecerse la obligación de incluir la prevención de riesgos laborales en la actividad de la línea jerárquica. Como ya ocurría en 1999, esta falta de integración sigue siendo más frecuente en el sector Servicios y en las empresas de menos de cincuenta trabajadores.

Gráfico 9. Integración de la prevención de riesgos laborales en las actividades y decisiones de la línea jerárquica. Comparación entre 1999 y 2003



Base: Centros de trabajo de Industria y Servicios
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

Si nos centramos en la información facilitada acerca de la integración entre los mandos de la empresa, se obtiene que en un 37,4% de las empresas (frente al 46,5% registrado en 1999) no se ha ordenado a los mandos superiores que integren la prevención en todas sus actividades y decisiones; y lo mismo ocurre, respecto a los mandos intermedios, en un 36,1% (45% en 1999).

En conjunto, en el 30,5% de las empresas no se ha ordenado ni a mandos superiores ni a mandos intermedios que integren la prevención de riesgos en sus actividades y decisiones, frente al 34% que sí lo ha hecho.

5.4. Conclusiones

- El porcentaje de centros de trabajo que cuentan con delegados de prevención ha aumentado en doce puntos desde 1999 y en veintiséis respecto a 1997. Pese a este importante incremento, aún no está designado en el 45% de los centros de trabajo.
- En más del 90% de los centros de trabajo los delegados de prevención han recibido formación en seguridad y salud desde su designación; reflejándose en la Encuesta actual un incremento estadísticamente significativo respecto a 1999.
- Los comités de seguridad y salud se constituyen en el 90% de los centros de trabajo o empresas de 50 o más trabajadores que han designado a los delegados de prevención correspondientes (no existe diferencia estadísticamente significativa respecto a 1999).
- La frecuencia de empresas que dispone de algún recurso preventivo para desarrollar sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales alcanza el 90,5% (este dato significa un incremento de quince puntos porcentuales respecto a 1999).
- La modalidad de organización preventiva más frecuentemente adoptada por las empresas continúa siendo el servicio de prevención ajeno, cuya presencia acusa un importante crecimiento. Mayoritariamente la empresa contrata este servicio con su mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Como ya se observara en 1999, además del servicio de prevención ajeno, por tamaño de plantilla destaca la adopción de las siguientes modalidades de organización preventiva: la asunción directa de la prevención por parte del propio empresario en las empresas de menos de 6 trabajadores; la designación de trabajadores para ocuparse de la prevención en las empresas de 10 a 249 trabajadores; y el Servicio de prevención propio o mancomunado en las empresas de 500 o más trabajadores.
- La seguridad en el trabajo y la ergonomía/psicosociología aplicada son las especialidades preventivas más frecuentemente representadas tanto en los Servicios de prevención propios de las grandes empresas (250 o más trabajadores) como en los Servicios de prevención mancomunados. La presencia de la ergonomía/psicosociología aplicada ha aumentado en estos servicios de forma notable y estadísticamente significativa respecto a 1999.
- A pesar de que ha aumentado en general la frecuencia de empresas que incluyen la prevención de riesgos en uno o varios de sus escalones jerárquicos, es destacable que en el 30,5% de las empresas no se haya ordenado ni a mandos superiores ni a mandos intermedios que integren la prevención de riesgos en sus decisiones y actividades.

6. ACTIVIDADES PREVENTIVAS

En el presente capítulo se analizan las actividades realizadas por las empresas en materia de prevención de riesgos laborales. Tras describir en términos generales las actividades más y menos frecuentemente realizadas, se profundiza en la realización de actividades relacionadas con la evaluación inicial de riesgos y los estudios específicos de riesgos, los reconocimientos médicos, la formación en prevención de riesgos laborales y el uso de equipos de protección individual.

6.1. Realización de actividades encaminadas a la prevención de riesgos laborales

Las actividades preventivas que más frecuentemente se están desarrollando (o se habían desarrollado) en el centro de trabajo por motivos de seguridad y salud, según los responsables de empresa, son: los reconocimientos médicos -vigilancia de la salud- (realizados por el 69% de los centros) y la evaluación inicial de riesgos (realizada por el 61% de los centros de Industria y Servicios). Destacan también las actividades en el centro encaminadas a la información de riesgos y de medidas adoptadas (50,2% de los centros), y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo (49,5% de los centros).

Tabla 24. Actividades preventivas desarrolladas en el sector Construcción durante los dos últimos años. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	CONSTRUCCIÓN	
	1999	2003
Reconocimientos médicos (vigilancia de la salud)	66,2	84,3
Adquisición, sustitución o modificación de los equipos de protección individual	64,6	83,7
Información de riesgos y de medidas adoptadas	45,7	78,0
Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo	29,4	76,6
Modificación o sustitución de los equipos, máquinas, etc. por razones de seguridad y salud	49,2	64,1
Adquisición, sustitución o modificación de medios de protección colectiva	40,9	58,8
Creación de una organización para la prevención de riesgos o mejorar la que había antes	33,2	55,7
Investigación de accidentes de trabajo	22,3	51,8
Sustitución de productos o materiales peligrosos	17,7	27,2
Estudios o programas de intervención contra el estrés	**	2,8
Otras	1,0	1,7
Ninguna	11,9	5,5

Base: Total de centros de trabajo de Construcción
Pregunta de respuesta múltiple.

(**) Esta categoría de respuesta no se incluyó en la IVENCT (1999)
Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

Por el contrario, las actividades que con menor frecuencia se han realizado son: la sustitución de productos o materiales peligrosos (15% de los centros) y los estudios o programas de intervención contra el estrés (5,3% de los centros).

En general, en el 14% de los centros los responsables indican que no han realizado, en los dos últimos años, ninguna de las actividades preventivas propuestas (porcentaje que se elevaba al 25% en 1999).

Tabla 25. Actividades preventivas desarrolladas en el sector Industria durante los dos últimos años. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	INDUSTRIA	
	1999	2003
Reconocimientos médicos (vigilancia de la salud)	61,1	75,8
Evaluación inicial de los riesgos laborales en todo el centro de trabajo	41,0	70,1
Señalización de seguridad	33,4	58,0
Información de riesgos y de medidas adoptadas	31,7	56,0
Adquisición, sustitución o modificación de los equipos de protección individual	37,8	55,9
Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo	19,0	50,2
Elaboración de un Plan General con las actividades preventivas a desarrollar	21,4	48,6
Modificar o actualizar las instalaciones por razones de seguridad y salud	30,8	45,4
Elaboración e implantación de normas de seguridad	24,6	44,6
Modificación o sustitución de los equipos, máquinas, etc. por razones de seguridad y salud	33,1	40,0
Elaboración de un plan de emergencia (plan de evacuación, simulacro de incendios)	13,6	37,0
Creación de una organización para la prevención de riesgos o mejorar la que había antes	16,6	36,8
Fijar prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas	14,4	36,0
Investigación de accidentes de trabajo	13,6	35,3
Adquisición, sustitución o modificación de medios de protección colectiva	16,7	34,3
Medidas de organización del trabajo (pausas, rotación de puestos, coordinación de tareas, etc.)	17,4	23,6
Control de la exposición a contaminantes químicos, físicos o biológicos	11,1	21,8
Modificación de puestos de trabajo para mejorar sus aspectos ergonómicos	10,8	19,8
Sustitución de productos o materiales peligrosos	12,0	18,6
Estudios o programas de intervención contra el estrés	**	2,8
Otras	1,1	1,0
Ninguna	18,0	9,4

Base: Total de centros de trabajo de Industria
Pregunta de respuesta múltiple.

(**) Esta categoría de respuesta no se incluyó en la IVENCT (1999)
Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

Respecto a los datos obtenidos en 1999, ha aumentado de forma importante la frecuencia de realización de actividades preventivas.

Según el sector de actividad, Industria destaca por su mayor frecuencia en la realización de las actividades preventivas preguntadas (ver Tabla 25); y, dentro de este sector, se distingue la rama de Metal. Le sigue en frecuencia Construcción (ver Tabla 24) y en tercer lugar el sector Servicios (ver Tabla 26); dentro de este último sector destaca Comercio/Hostelería por su menor actividad.

Por tamaño de plantilla, en general aumenta la actividad preventiva cuanto mayor es el centro de trabajo.

Tabla 26. Actividades preventivas desarrolladas en el sector Servicios durante los dos últimos años. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	SERVICIOS	
	1999	2003
Reconocimientos médicos (vigilancia de la salud)	46,8	62,6
Evaluación inicial de los riesgos laborales en todo el centro de trabajo	26,8	57,9
Formación en seguridad y salud en el trabajo	11,4	42,4
Señalización de seguridad	20,4	42,2
Información de riesgos y de medidas adoptadas	17,4	41,2
Elaboración de un Plan General con las actividades preventivas a desarrollar	10,8	38,1
Modificar o actualizar las instalaciones por razones de seguridad y salud	21,6	35,2
Elaboración de un plan de emergencia (plan de evacuación, simulacro de incendios)	10,5	32,7
Elaboración e implantación de normas de seguridad	13,2	31,5
Creación de una organización para la prevención de riesgos o mejorar la que había antes	9,0	28,3
Modificación o sustitución de los equipos, máquinas, etc. por razones de seguridad y salud	15,8	26,1
Investigación de accidentes de trabajo	8,3	25,8
Medidas de organización del trabajo (pausas, rotación de puestos, coordinación de tareas, etc.)	14,7	25,6
Fijar prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas	7,2	25,2
Adquisición, sustitución o modificación de los equipos de protección individual	11,3	23,4
Modificación de puestos de trabajo para mejorar sus aspectos ergonómicos	9,3	22,4
Adquisición, sustitución o modificación de medios de protección colectiva	7,3	16,7
Control de la exposición a contaminantes químicos, físicos o biológicos	5,1	11,5
Sustitución de productos o materiales peligrosos	5,2	10,9
Estudios o programas de intervención contra el estrés	**	6,8
Otras	0,9	1,1
Ninguna	29,8	17,7

Base: Total de centros de trabajo de Servicios
Pregunta de respuesta múltiple.

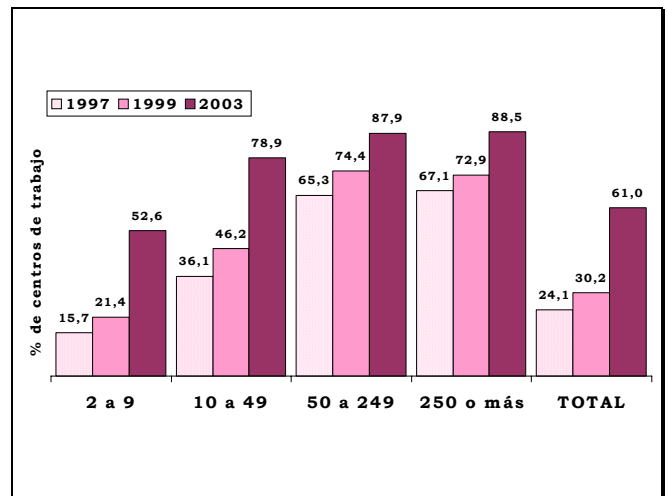
(**) Esta categoría de respuesta no se incluyó en la IVENCT (1999)
Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

6.2. Evaluación inicial de riesgos

En el 61% de los centros de trabajo de Industria y Servicios los responsables de empresa afirman haber realizado o estar realizando la evaluación inicial de riesgos.

Si comparamos la evolución de esta actividad en las últimas tres ediciones de la Encuesta, observamos que si en 1999 se había producido un incremento, significativo estadísticamente, de seis puntos porcentuales respecto a 1997, en 2003 respecto a 1999 se ha duplicado el porcentaje de centros en los que se realiza esta actividad (ver Gráfico 10). El incremento se produce en todos los tramos de plantilla considerados, y es especialmente importante en los centros de menos de 50 trabajadores.

Gráfico 10. Realización de la evaluación inicial de riesgos en Industria y Servicios según tamaño de plantilla. Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Centros de trabajo de Industria y Servicios
Fuente: Cuestionario de empresa 1997, 1999 y 2003

La evaluación inicial de riesgos es, por sector de actividad, como hemos visto anteriormente, más común en Industria (70%) que en Servicios (58%). Dentro del sector Industria, destacan las ramas de actividad de Metal (77%) y Química (73%). Dentro del sector Servicios, destacan las ramas de Servicios Sociales (67%) y Administración/Banca (65%). Por tamaño de plantilla, los porcentajes más altos se encuentran en los centros de más de 10 trabajadores.

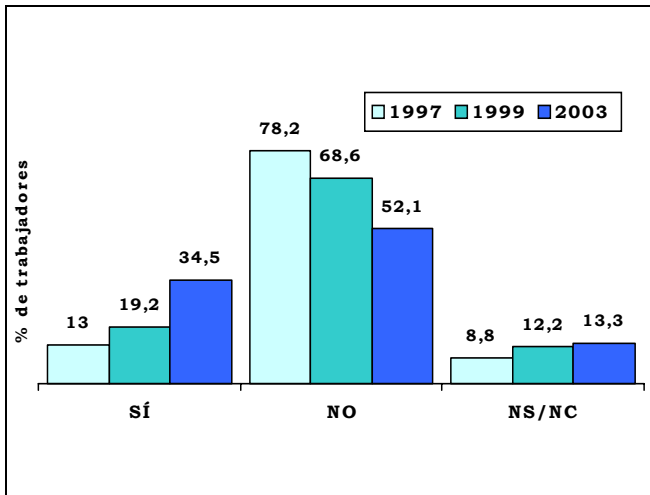
6.3. Estudios específicos de riesgos

El 34,5% de los trabajadores señala que, durante el último año, se ha realizado un estudio de riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo. Respecto

a los datos obtenidos en 1997 y 1999, ha aumentado de forma significativa la realización de este tipo de estudios (ver Gráfico 11).

Por sector de actividad, continúa siendo en Industria y en sus diferentes ramas de actividad donde con mayor frecuencia se han realizado estudios específicos de riesgos en el puesto de trabajo (el 44% de los trabajadores en Industria frente al 31% en Servicios).

Gráfico 11. Realización de un estudio de riesgos en el puesto de trabajo en el último año. Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003

Tabla 27. Aspectos del puesto de trabajo estudiados. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	1999	2003
Ruido	48,0	44,3
Ambiente térmico (temperatura, humedad)	34,0	31,1
Vibraciones	12,1	11,1
Radiaciones	10,6	8,1
Manipulación o respiración de sustancias o productos nocivos o tóxicos	22,4	20,4
Agentes biológicos	10,3	6,8
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	39,9	50,7
Seguridad de máquinas, equipos y material	43,4	43,7
Seguridad de las instalaciones	47,4	42,9
Diseño del puesto de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, iluminación, etc.)	36,6	39,3
Aspectos mentales y organizativos (nivel de atención, horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	14,6	14,0
Otros	4,1	2,2
NS/NC	5,5	6,2

Base: Trabajadores en cuyo puesto de trabajo se ha realizado un estudio de riesgos durante el último año
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003
Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

Por tamaño de plantilla, mientras que en los centros de menos de diez trabajadores un 20% de los trabajadores afirma que se ha realizado un estudio de riesgos en su puesto, el porcentaje se incrementa hasta más del 40% en los centros de más de cincuenta trabajadores.

Los aspectos del puesto más frecuentemente estudiados han sido: *posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos; ruido; seguridad de máquinas, equipos y material; seguridad de las instalaciones; y diseño del puesto de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, iluminación, etc.)*. (Ver Tabla 27).

Respecto a 1999, destaca el aumento estadísticamente significativo de los estudios relacionados con las *posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos* (aumenta en casi once puntos porcentuales). Mientras que este factor en 1999 ocupaba el cuarto lugar después del ruido y los aspectos de seguridad, en el 2003 se sitúa el primero.

Por otra parte, hay que resaltar el descenso, menos acusado que en el caso anterior pero igualmente significativo estadísticamente, de los estudios acerca de la *seguridad de las instalaciones* y los *agentes biológicos*.

La frecuencia de información al trabajador de los resultados del estudio (59%) y la frecuencia de adopción de medidas tras el estudio (57,5%) no presentan, en general, diferencias estadísticamente significativas con los datos obtenidos en 1999.

Tabla 28. Medidas adoptadas tras el estudio de riesgos realizado en el puesto. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	1999	2003
Modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales	63,8	63,3
Cambios en el método de trabajo	13,4	13,6
Reducción del tiempo diario de permanencia en el puesto de trabajo	1,7	4,0
Modificación o suministro de equipos de protección individual	35,4	33,2
Modificación o instalación de medios de protección colectiva	24,4	24,5
Compensación económica (pluses)	2,5	2,4
Formación	32,9	35,3
Información	34,4	33,7
Otros	6,3	3,4
NS/NC	0,9	1,4

Base: Trabajadores en cuyo puesto se ha realizado un estudio de riesgos durante el último año, y éste ha supuesto la adopción de alguna medida
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003
Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

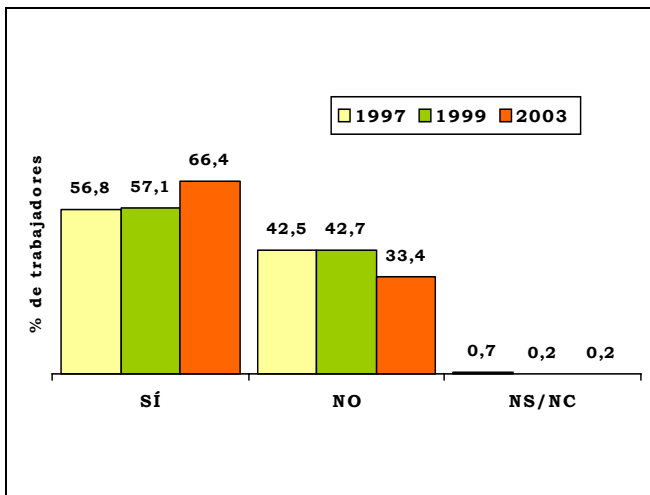
Cuando se adoptan medidas, la medida más frecuentemente adoptada es, como ya ocurría en 1999, la *modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales*. Frente a ese año hay que destacar el incremento, pequeño pero estadísticamente

significativo, de la medida consistente en la *reducción del tiempo diario de permanencia en el puesto de trabajo* (ver Tabla 28).

6.4. Reconocimientos médicos

Al 66,4% de los trabajadores se le practicó en el último año algún reconocimiento médico por parte de su empresa, y no se le practicó al 33,4%, según datos de la Encuesta actual. Comparando estos datos con los obtenidos en 1997 y 1999, observamos que mientras que entre estos dos años la frecuencia de reconocimientos permanece estable, en el año 2003 asistimos a un crecimiento, estadísticamente significativo, de nueve puntos porcentuales (ver Gráfico 12).

Gráfico 12. Realización de reconocimientos médicos en el último año. Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003

Según la actividad desarrollada por el centro de trabajo, se realizan más reconocimientos médicos en Construcción (82%) y en las diferentes ramas del sector Industria (77%). Las ramas del sector Servicios son las que recogen menores frecuencias, destacando con el mayor porcentaje Otros Servicios (67%) y con el menor, Servicios Sociales (56%).

Según el tamaño de plantilla, la menor frecuencia de reconocimientos médicos se muestra en los centros de trabajo de menos de 10 trabajadores (46%).

Como ya se pudo comprobar en las dos ediciones anteriores de esta Encuesta, la casi totalidad de estos reconocimientos médicos tienen un carácter periódico (94%) y en un pequeño porcentaje son debidos a la incorporación al trabajo (4%).

Como se refleja en la Tabla 29, lo más frecuente es que los trabajadores consideren útil el reconocimiento médico realizado, aunque el porcentaje ha disminuido en los últimos años; fundamentalmente esta postura se encuentra entre los trabajadores de Construcción (68%).

Sin embargo, para un 39% de los trabajadores los reconocimientos médicos realizados no están relacionados con los riesgos de su puesto de trabajo. Desde 1997 ha ido aumentando, de forma ligera pero continua, la frecuencia de trabajadores que hacen esta valoración (incrementos estadísticamente significativos). Los trabajadores del sector Servicios son los que en mayor porcentaje se vienen alineando con esta postura crítica desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales (42% en 2003).

Tabla 29. Utilidad del reconocimiento médico realizado en el último año. Comparación entre 1997, 1999 y 2003

Datos en %	1997	1999	2003
Es inútil, lo único que se hace es perder el tiempo	0,9	1,3	2,0
Es un chequeo médico general que nunca está de más, pero no lo veo relacionado con los riesgos de mi puesto de trabajo	32,7	36,1	39,2
Es útil, considero que me han realizado las pruebas necesarias para saber si tengo alguna enfermedad relacionada con el trabajo	65,7	61,5	58,2
NS/NC	0,7	1,0	0,5
TOTAL	100	100	100

Base: Trabajadores a los que se les ha realizado un reconocimiento médico
Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003

6.5. Formación sobre prevención de riesgos laborales

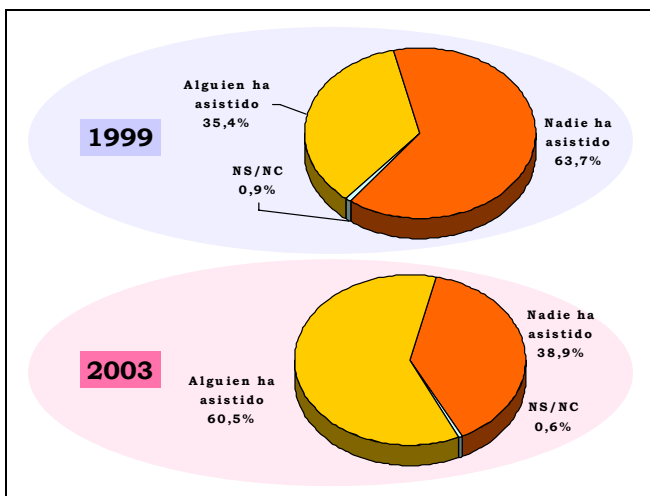
En el cuestionario de la presente Encuesta, al igual que se hiciera en ediciones anteriores, se han incluido una serie de preguntas relativas a la formación sobre seguridad y salud, dirigidas tanto al responsable de empresa como al trabajador. Se presentan en primer lugar las respuestas obtenidas en el cuestionario de empresa.

Según los responsables de empresa, en el 60,5% de los centros de trabajo alguna persona ha asistido a algún curso o charla de seguridad y salud en el trabajo (exceptuando los contratos de formación). Como muestra el Gráfico 13, respecto a 1999, ha aumentado de forma significativa la asistencia a actividades formativas de seguridad y salud por parte del personal de los centros de trabajo.

En las ramas de actividad de Construcción y Metal es donde se encuentran porcentajes más altos de centros de trabajo donde se ha asistido a actividades formativas (85% y 76%, respectivamente), y es en Comercio/Hostelería donde se computa el porcentaje más bajo (51%). El tamaño de plantilla es también una variable diferenciadora, de tal manera que es en los centros de trabajo medianos y grandes en los que con mayor frecuencia alguien ha asistido a este tipo de formación (se supera el 90% de los centros en el intervalo de 50 o más trabajadores).

Preguntados los responsables de empresa sobre qué personas han asistido a esta actividad formativa, en un 64% de los centros se señala que lo han hecho las personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud, en un 65% los mandos superiores (directivos), en un 55% los mandos directos (intermedios) y en un 61% el resto de trabajadores. Un análisis conjunto de estos datos permite destacar que en el 31% de los centros de trabajo han asistido las cuatro categorías enunciadas y que en el 10% sólo han asistido las personas dedicadas a la seguridad y salud.

Gráfico 13. Distribución de los centros de trabajo según la asistencia a actividades formativas de seguridad y salud en el trabajo. Comparación entre 1999 y 2003



Base: Total de centros de trabajo
Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

Respecto a las entidades que han llevado a cabo esta formación sobre prevención de riesgos laborales, figuran en primer lugar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (54,6%), seguidas de la propia empresa -incluidos Servicio de prevención propio, Servicio de prevención mancomunado y trabajador designado- (28,5%), el servicio de prevención ajeno (23,5%) y de las Administraciones públicas (10,6%).

Veamos a continuación en qué sectores es más frecuente la actuación de estas entidades:

- La propia empresa.- El porcentaje más alto de centros de trabajo en los que se señala que es la propia empresa la que imparte la formación en seguridad y salud está en la rama de Administración/Banca (53%); por tamaño de plantilla, su actuación como entidad formadora crece según aumenta la plantilla del centro de trabajo, alcanzando una frecuencia del 85% en los centros de 500 o más trabajadores.
- Las Administraciones públicas.- Actúan más frecuentemente como entidades de formación en las ramas de Administración/Banca (18%), Construcción (13,4%) y Servicios Sociales (12,8%) y, por tamaño de plantilla, en los centros de trabajo de 250 o más trabajadores (23%).
- Las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.- Siendo la entidad más frecuente en todas las ramas de actividad (excepto en Administración/Banca), alcanza una frecuencia superior al 60% en las ramas de Química, Metal y Construcción. Por tamaño de plantilla, supera el 50% en todos los tramos de plantilla considerados, alcanzando el 64% en los centros de 250 a 499 trabajadores.
- Los Servicios de prevención ajenos.- Tienen una mayor frecuencia de actuación, como entidad formadora, en las ramas de Otros Servicios (30%), Otras Industrias Manufactureras (29,4%), Otras Industrias (28,7%) y Construcción (28%); y, por tamaño de plantilla, en los centros entre 50 y 499 trabajadores (33%).
- Otras.- Es de destacar en los centros de trabajo medianos y grandes -más de cincuenta trabajadores- la presencia formadora de sindicatos (16%), asesores y consultores privados (14%) y empresas suministradoras -de máquinas, de productos, de equipos de protección individual, etc.- (12%).

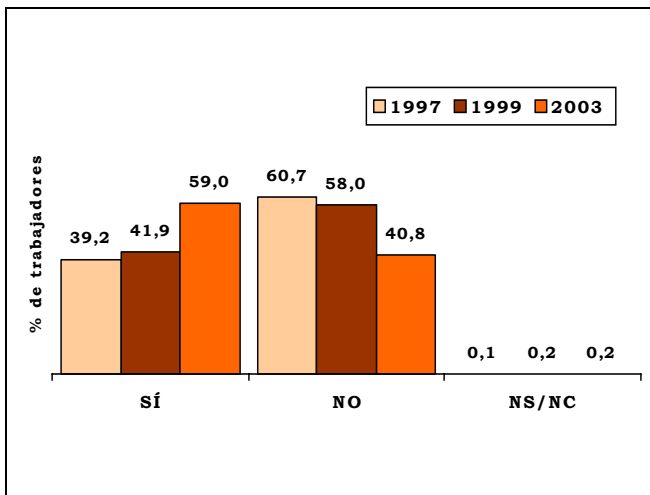
A continuación, se muestran las respuestas obtenidas en el cuestionario de trabajador.

El 59% de los trabajadores indica que ha recibido algún tipo de formación por parte de su empresa durante el último año. Respecto a 1999, se ha producido un incremento de diecisiete puntos porcentuales (ver Gráfico 14).

De estos trabajadores que habían recibido formación, el 50,5% señaló que dicha formación estaba orientada a mejorar o actualizar sus conocimientos sobre prevención de riesgos laborales. Esta frecuencia, respecto al total de la población trabajadora considerada en la presente Encuesta, significa que el 30% de los trabajadores recibió en los últimos doce meses, algún tipo de formación en prevención de riesgos. Comparando este dato con el obtenido en 1999, se observa que prácticamente se ha duplicado la frecuencia de trabajadores que han recibido esta formación.

Por actividad económica, destaca el sector de la Construcción e Industria. Así, para el 83% y el 64%, respectivamente, de los trabajadores de estos sectores que han recibido alguna actividad formativa, el contenido de la misma era la prevención de riesgos laborales. En la Tabla 30 se muestra la distribución de trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos por rama de actividad en las tres últimas ediciones de la ENCT. Como se puede observar en esta tabla, excepto en la rama de Servicios Sociales, en todas las actividades ha aumentado de forma significativa la frecuencia de trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos.

Gráfico 14. Distribución de los trabajadores según si han recibido algún tipo de formación durante el último año. Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003

Tabla 30. Distribución de los trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos según rama de actividad. Comparación entre 1997, 1999 y 2003

Datos en %	1997	1999	2003
QUÍMICA	54,5	48,4	72,6
METAL	44,0	46,1	65,0
O. IND. MANUFACTURERAS	33,2	50,0	62,3
OTRAS INDUSTRIAS	33,2	37,9	60,1
ADMINISTRACIÓN/BANCA	18,7	25,4	37,2
COMERCIO/HOSTELERÍA	31,3	41,7	52,3
SERVICIOS SOCIALES	21,4	32,7	32,1
OTROS SERVICIOS	29,7	36,9	57,4
CONSTRUCCIÓN	54,2	69,6	82,9
TOTAL	28,7	38,2	50,5

Base: Total de trabajadores que han recibido algún tipo de formación
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003

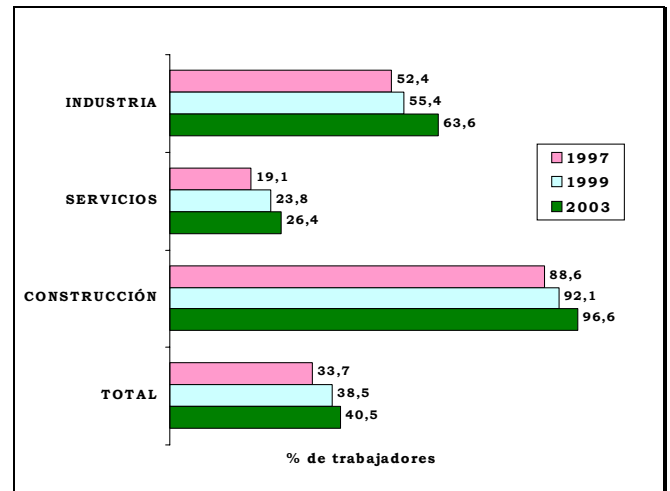
Por tamaño de plantilla del centro, también se observa el incremento de esta formación respecto a años anteriores; así, en todos los tramos de plantilla considerados han aumentado los trabajadores que habían recibido formación y ésta estaba orientada a la prevención de riesgos laborales. Cabe destacar, en este sentido, el aumento de veinte puntos porcentuales producido en el tramo de 50 a 249 trabajadores (36,5% en 1999 y 57% en 2003).

6.6. Equipos de protección individual

La obligatoriedad de uso de equipos de protección individual (EPI) en el trabajo habitual afecta al 40,5% de los trabajadores. No hay diferencias estadísticamente significativas respecto al dato registrado en 1999 (38,5%).

Por sector de actividad, en Construcción la obligación de utilizar algún equipo de protección individual afecta a la práctica totalidad de los trabajadores (97%) y en Industria, a más de la mitad de ellos (64%); por su parte, en Servicios es obligatorio para el 26% de los trabajadores. En el Gráfico 15 se muestra la obligatoriedad de uso de estos equipos, según sector de actividad, en las tres últimas ediciones de la Encuesta.

Gráfico 15. Obligatoriedad de uso de equipos de protección individual según sector de actividad. Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003

Los EPI obligatorios más frecuentes, como ya se pudo comprobar en las Encuestas de 1997 y 1999, continúan siendo los guantes y el calzado de seguridad frente a riesgo mecánico, las gafas/pantallas frente a impactos, las máscaras o mascarillas y el casco de protección normal (ver Tabla 31).

Conviene destacar el incremento experimentado por el porcentaje de trabajadores que están obligados a utilizar *calzado de seguridad* frente a riesgo mecánico, cuya frecuencia es trece puntos porcentuales mayor que la registrada en 1999 y diecisiete respecto a 1997.

En general, los trabajadores no participan en la elección del equipo o equipos de protección individual; así, el 69% de los trabajadores señala que no participa, mientras que sí participa el 30%, bien sea en todos los equipos (17%) o sólo en algunos (13%). En este sentido, no hay diferencias estadísticamente significativas con los resultados obtenidos en 1999.

Tabla 31. Distribución de los trabajadores según los equipos de protección individual de uso obligatorio en su trabajo. Comparación entre 1997, 1999 y 2003

Datos en %	1997	1999	2003
Guantes (frente a riesgo mecánico)	47,7	49,7	53,6
Calzado (frente a riesgo mecánico)	34,1	38,5	51,5
Gafas/pantallas (frente a impactos)	37,8	36,1	39,1
Máscaras o mascarilla	29,6	31,1	34,7
Casco normal	30,6	32,2	33,8
Protectores auditivos	17,3	20,4	25,2
Guantes (frente a agresivos químicos)	19,5	19,0	22,1
Cinturones y dispositivos anticaídas	18,4	19,7	20,6
Guantes/calzado aislante (frente a r. eléctrico)	10,9	10,0	11,7
Botas, ropa y otros (frente a riesgo químico)	13,6	12,2	11,2
Pantallas/gafas (frente a agresivos químicos)	10,7	8,8	9,3
Protección frente a riesgo térmico	4,4	5,0	6,5
Protección frente a riesgo biológico	**	4,9	6,5
Protección frente a radiaciones	5,2	5,4	5,4
Otros	11,2	8,0	7,9
N.C.	1,1	0,0	0,3

Base: Trabajadores que han señalado que en su trabajo es obligatorio el uso de EPI

Pregunta de respuesta múltiple

(**) Esta opción de respuesta no se incluyó en la IIIENCT (1997)

Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003

Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

6.7. Conclusiones

- Las actividades preventivas realizadas con mayor frecuencia en los centros de trabajo, como ya ocurría en 1997 y 1999, son los reconocimientos médicos (vigilancia de la salud) y la evaluación inicial de riesgos.
- Respecto a los datos obtenidos en 1999, ha aumentado de forma muy significativa la frecuencia de centros de trabajo que realizan actividades encaminadas a la prevención de riesgos.
- En el 61% de los centros de trabajo de Industria y Servicios se ha realizado, o se está realizando, la evaluación inicial de riesgos en el centro de trabajo; esta frecuencia se ha duplicado porcentualmente respecto a 1999.
- El 34,5% de los trabajadores señala que se ha realizado un estudio específico de los riesgos en su puesto de trabajo; estos estudios han aumentado quince puntos porcentuales desde 1999. Destaca en particular el incremento de los estudios relacionados con las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos.
- El 66% de los trabajadores indica que se le ha practicado un reconocimiento médico durante el último año; los reconocimientos médicos han aumentado nueve puntos porcentuales respecto a 1999. Aunque los trabajadores siguen valorando positivamente el reconocimiento médico realizado, crece de manera significativa desde 1997 la frecuencia de trabajadores que consideran que dicho reconocimiento no está relacionado con los riesgos a que está sometido en su puesto de trabajo.
- En un 60,5% de los centros de trabajo se ha asistido a actividades formativas de seguridad y salud; esta asistencia ha crecido respecto a 1999 en veintiséis puntos porcentuales. Las entidades que con mayor frecuencia han llevado a cabo esta formación han sido las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- El 30% de los trabajadores señala que ha recibido formación sobre prevención de riesgos laborales en el último año. Respecto a 1999, prácticamente se ha duplicado la frecuencia de trabajadores que han recibido esta formación.
- El uso obligatorio de equipos de protección individual afecta al 40,5% de los trabajadores, no existiendo una diferencia estadísticamente significativa con el resultado obtenido en 1999. Los equipos obligatorios más frecuentes son los guantes y el calzado de seguridad frente al riesgo mecánico; este último equipo ha experimentado un incremento importante desde 1999.

7. CONDICIONES DE SEGURIDAD

El objetivo de este capítulo es proporcionar una visión general de los riesgos de accidente de trabajo y sus causas y estudiar su variabilidad según distintos aspectos.

7.1. Riesgo de accidente

Para averiguar la percepción de los riesgos presentes en el puesto de trabajo, se realizó a los trabajadores una pregunta cerrada en la que se presentaban 17 riesgos tipificados de los que podían señalar los que estuviesen presentes en su puesto de trabajo.

El 73,7% de los trabajadores manifiesta que su puesto de trabajo presenta algún riesgo de accidente. Respecto a la situación reflejada en las anteriores ediciones de la ENCT, se observa una estabilidad en la percepción de riesgo de accidente entre las dos últimas ediciones (65% de los trabajadores en 1997, 74% en 1999 y 73,7% en 2003).

De los tres sectores estudiados, el que presenta mayor porcentaje de trabajadores que indican algún riesgo de accidente es Construcción (98,4%), seguido de Industria (86,6%) y, por último, Servicios (66,8%).

En cuanto al tipo de riesgo, destacan, por su frecuencia, los *golpes*, señalados por el 35,6% de los trabajadores. A este tipo de riesgo le siguen los *cortes y pinchazos* (35%), las *caídas de personas al mismo nivel* (23,8%) y las *caídas de objetos, materiales o herramientas* (21,4%).

Con respecto al patrón de riesgos de los tres sectores de actividad, los más señalados tanto en Servicios como en Construcción son los *golpes*, seguidos de los *cortes y pinchazos* y las *caídas de personas desde altura*, respectivamente. En el sector Industria los *cortes y pinchazos* constituyen el riesgo percibido más frecuente, justo por delante de la percepción de *golpes*. El tercer lugar lo ocupan las *caídas de personas al mismo nivel* para Servicios, los *cortes y pinchazos* en Construcción y las *caídas de objetos, materiales o herramientas* en el caso de Industria.

El sector Construcción presenta la mayor frecuencia de exposición a doce de los diecisiete riesgos estudiados (*caídas de personas desde altura; caídas de personas al mismo nivel; caídas de objetos, materiales o herramientas; desplomes o derrumbamientos; cortes y pinchazos; golpes; accidentes de tráfico durante la jornada de trabajo; atropellos, vuelcos o golpes con vehículos en el centro de trabajo; proyección de fragmentos o partículas; atrapamientos; sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas; y contactos eléctricos*).

El sector Industria es el de mayor frecuencia de exposición en tres de los riesgos estudiados (*quemaduras, explosiones e incendios*) y Servicios presentó mayor frecuencia de exposición en dos riesgos (*exposición a radiaciones y atracos, agresiones físicas u otros actos violentos*). Las diferencias entre los sectores obtenidas en este análisis son estadísticamente significativas para todos los riesgos estudiados, excepto para el riesgo de *incendios* (ver Tabla 32).

Tabla 32. Tipo de riesgo de accidente según sector de actividad

Datos en %	INDUSTRIA	SERVICIOS	CONSTRUCCIÓN	TOTAL
Caídas de personas desde altura	12,9	9,9	62,0	15,7
Caídas de personas al mismo nivel	20,7	21,8	43,7	23,8
Caída de objetos, materiales o herramientas	26,4	15,5	54,3	21,4
Desplomes o derrumbamientos	3,0	2,5	20,9	4,4
Cortes y pinchazos	52,5	27,3	56,2	35,0
Golpes	50,0	26,7	71,4	35,6
Accidentes de tráfico durante la jornada	10,0	12,9	13,9	12,4
Atropellos o golpes con vehículos	7,8	5,0	15,6	6,6
Proyección de fragmentos o partículas	16,3	4,0	31,6	9,1
Atrapamientos	16,9	3,4	19,0	7,6
Sobreesfuerzos	23,1	15,8	30,6	18,7
Quemaduras	22,9	6,3	11,8	10,1
Contactos eléctricos	12,6	9,4	17,6	10,8
Exposición a radiaciones	3,0	5,6	2,0	4,8
Explosiones	3,6	1,2	2,0	1,8
Incendios	5,7	5,0	3,1	5,0
Atracos	1,6	10,2	1,2	7,6
Otros	1,2	3,0	0,3	2,4
N.C.	0,0	0,1	0,0	0,1
NINGUN RIESGO	13,4	33,1	1,6	26,2
TOTAL TRABAJADORES	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de trabajador

Nota: Las celdas en negrita indican el sector de actividad que presenta mayor porcentaje de trabajadores en el riesgo estudiado. Las celdas sombreadas indican que las diferencias encontradas entre sectores son estadísticamente significativas

Los resultados por rama de actividad complementan los obtenidos por sector, volviéndose a observar la mayor frecuencia de exposición de la rama de Construcción (ver Tabla 33). Las diferencias de proporciones en la percepción de los distintos riesgos en función de la rama de actividad son significativas a excepción de la percepción del riesgo de incendios.

Por tamaño de plantilla, en general, es en los centros de 10 a 249 trabajadores donde los trabajadores perciben con más frecuencia algún riesgo. En el resto de tramos de plantilla las frecuencias de algún riesgo de accidente son muy similares.

Ya centrados en los distintos tipos de riesgos, destacan los datos obtenidos en el tramo de plantilla que va de 50 a 249 trabajadores. Estas empresas destacan en seis de los riesgos estudiados (*caídas de personas desde altura; caídas de personas al mismo nivel; golpes; proyección de fragmentos o partículas; atrapamientos; y quemaduras*).

También merecen atención los resultados encontrados para tramos de plantilla de 2 a 49 trabajadores, por no poseer porcentajes significativamente superiores a los del resto de tramos en ninguno de los riesgos estudiados.

Tabla 33. Frecuencia de exposición a cada riesgo estudiado por rama de actividad

Datos en %	Química	Metal	O. Ind. Manufacteras	Otras Industrias	Construcción	Admón./ Banca	Comercio/ Hostelería	Servicios Sociales	Otros Servicios
Caídas de personas desde altura	12,2	15,8	9,6	14,3	62,6	5,3	13,0	7,1	19,6
Caídas de personas al mismo nivel	22,8	22,9	18,4	20,5	43,7	18,5	23,7	19,0	30,2
Caída de objetos, materiales o herramientas	23,0	31,9	20,0	30,3	54,3	11,1	22,7	11,0	20,1
Desplomes o derrumbamientos	2,1	4,2	1,7	4,1	20,9	2,4	2,2	2,1	3,4
Cortes y pinchazos	44,6	57,8	52,1	47,9	56,2	18,1	35,6	38,2	24,6
Golpes	54,5	58,6	41,3	49,3	71,4	20,5	32,8	24,9	34,5
Accidentes de tráfico durante la jornada	7,7	8,4	8,3	17,0	13,9	11,0	11,7	6,6	26,5
Atropellos o golpes con vehículos	8,0	8,3	6,3	9,6	15,6	3,2	5,0	2,3	12,6
Proyección de partículas	11,4	25,6	7,7	18,8	31,6	3,3	2,5	5,2	6,5
Atrapamientos	18,0	21,7	14,0	14,0	19,0	3,2	3,0	2,1	6,2
Sobreesfuerzos	28,8	23,4	21,8	22,3	30,6	8,9	20,6	23,2	16,9
Quemaduras	38,5	29,1	14,2	21,3	11,8	2,8	10,9	7,8	6,5
Contactos eléctricos	9,3	16,7	10,4	11,3	17,6	10,6	5,2	11,3	10,5
Radiaciones	2,5	4,5	1,9	2,7	2,0	7,2	0,9	10,7	3,3
Explosiones	6,2	3,9	1,7	5,5	2,0	1,0	0,9	1,1	2,3
Incendios	10,6	4,7	4,6	7,1	3,1	6,0	4,7	3,7	4,6
Atracos	0,5	0,9	2,0	2,4	1,2	11,6	9,0	8,9	9,8
Percepción de ALGÚN riesgo de accidente	88,8	91,7	83,9	82,2	98,4	59,6	75,7	63,5	74,1

Base: Total de trabajadores en cada rama de actividad

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de trabajador

Nota: Las celdas en negrita indican la rama de actividad que presenta mayor porcentaje de trabajadores en el riesgo estudiado. Las celdas sombreadas indican que las diferencias encontradas entre ramas para el riesgo son estadísticamente significativas

La percepción de los riesgos de accidente es mayor en los trabajadores con contrato temporal que entre los trabajadores con contrato indefinido.

Dentro de los contratos temporales destacan los contratos por obra o servicio, cuyos trabajadores han señalado en mayor proporción que los trabajadores indefinidos prácticamente todos los riesgos de accidente estudiados. Las únicas excepciones son los riesgos de *exposición a radiaciones, atracos, agresiones físicas u otros actos violentos e incendios*, que predominan los dos primeros en trabajadores con Otros

contratos temporales y el último en trabajadores con contrato indefinido (ver Tabla 34).

Hay que tener en cuenta que la categoría Otros contratos temporales agrupa formas de contratación tan diversas como contratos eventuales por circunstancias de la producción, interinos, contratos de formación, contratos en prácticas, trabajadores de ETT, etc. Dichas formas de contratación no se han contemplado de forma separada por no obtener suficiente representación en la muestra de estudio.

Tabla 34. Frecuencia de exposición a cada riesgo estudiado según tipo de contrato

Datos en %	Indefinido	Por obra o servicio	Otros contratos temporales	TOTAL
Caidas de personas desde altura	12,8	43,2	11,8	15,7
Caidas de personas al mismo nivel	22,3	35,6	24,6	23,8
Caidas de objetos, materiales o herramientas	119,0	42,9	20,2	21,4
Desplomes o derrumbamientos	3,2	16,3	1,5	4,4
Cortes y pinchazos	33,5	47,1	35,5	35,0
Golpes	33,2	56,7	34,8	35,6
Accidentes de tráfico durante la jornada de trabajo	12,5	12,7	10,5	12,4
Atropellos, vuelcos o golpes con vehículos en el centro de trabajo	6,1	12,4	3,8	6,6
Proyección de fragmentos o partículas	7,7	23,3	4,6	9,1
Atrapamientos	6,9	14,9	5,7	7,6
Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas	17,5	27,8	19,9	18,7
Quemaduras	10,2	10,2	8,7	10,1
Contactos eléctricos	10,4	15,3	9,5	10,8
Exposición a radiaciones	4,9	2,5	6,1	4,8
Explosiones	1,7	2,0	1,5	1,8
Incendios	5,1	4,7	3,6	5,0
Atracos, agresiones físicas u otros actos violentos	7,8	3,3	10,1	7,6
Percepción de ALGÚN riesgo de accidente	72,0	88,4	72,9	73,7

Fuente: Cuestionario de trabajador

Base: Total de trabajadores en cada tipo de contrato

Pregunta de respuesta múltiple

Nota: Las celdas en negrita indican el tipo de contrato que presenta mayor porcentaje de trabajadores en los riesgos estudiados. Las celdas sombreadas indican que las diferencias encontradas entre tipos de contrato para el riesgo son estadísticamente significativas

7.2. Causas de los riesgos de accidente

Con el objetivo de detectar los factores que, en opinión de los trabajadores, son las causas de los riesgos de accidente presentes en su puesto de trabajo, se realizaron dos preguntas.

La primera de ellas recogía tres respuestas espontáneas. En la segunda se presentó una lista con 18 causas, de entre las que se podía elegir hasta un máximo tres (respuesta sugerida). Los resultados obtenidos se muestran en la Tabla 35 y la Tabla 36.

Tabla 35. Causas de los riesgos de accidente presentes en el puesto de trabajo (respuesta espontánea)

CAUSAS DE LOS RIESGOS	% de trabajadores
Condiciones inadecuadas del lugar de trabajo(suelo, mobiliario...)	5,5
Falta o inadecuación de medios, herramientas o materiales	2,6
Falta de espacio	1,9
Elevado ritmo de trabajo	4,2
Cansancio o fatiga	1,4
Por cómo está organizado el trabajo (trabajar solo, pendiente de varias tareas a la vez...)	1,3
Se trabaja sin la formación/información suficiente o adecuada	0,5
Falta de experiencia	0,6
Falta de medidas de seguridad en general	1,5
Tipo de maquinaria, herramientas, equipos, materiales o instalaciones que se utilizan (sierras, cuadros eléctricos, material cortante...)	10,3
Operaciones que se realizan	5,4
Sobreesfuerzos, posturas forzadas, etc	9,9
Causas relacionadas con el tráfico	6,4
Realización inadecuada de determinadas operaciones	0,8
Riesgos de accidente, daños a la salud (cortes, caídas, torceduras, etc)	12,3
Atracos, robos	1,9
Exceso de confianza, costumbre, descuidos, errores humanos, negligencias, imprudencias...	25,5
Azar, mala suerte, casualidad, inevitabilidad	1,7
Las propias de puesto	10,7
Otras causas	1,5
NS/SC	22,3

Base: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

Pregunta de respuesta múltiple (máximo tres respuestas)

Fuente: Cuestionario de trabajador

Tabla 36. Causas de los riesgos de accidente presentes en el puesto de trabajo (respuesta sugerida). Comparación entre 1999 y 2003

CAUSAS DE LOS RIESGOS	1999	2003
El lugar de trabajo está en malas condiciones	3,5	5,1
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	3,0	3,0
La máquina está insuficientemente protegida	2,2	3,0
El área de trabajo o superficie es insegura	4,7	5,0
Las instalaciones son viejas	4,4	5,6
Hay que sacar la producción por encima de todo	7,9	6,9
Por falta de medios o herramientas adecuadas	3,2	3,6
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	13,4	13,6
Por esfuerzos o posturas forzadas	19,2	28,1
Falta o inadecuación de equipos de protección individual	2,3	2,0
Por cansancio o fatiga	17,1	17,3
Por exceso de confianza o de costumbre	51,8	49,6
El puesto de trabajo está mal diseñado	3,0	3,4
Se trabaja sin la formación suficiente	1,2	1,9
El ritmo de trabajo es muy elevado	(*)	12,0
Falta de espacio	7,3	7,0
Falta de experiencia en el trabajo	3,3	5,0
Por causas relacionadas con el tráfico	13,1	10,0
Ninguno	0,7	3,6
NS/NC	12,1	8,9

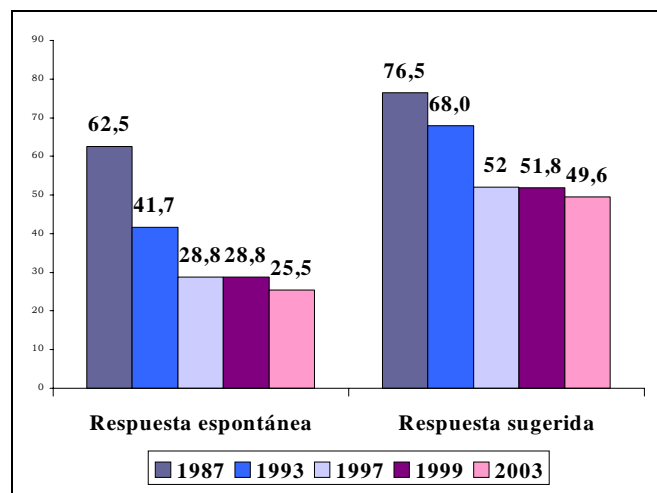
Base: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

Pregunta de respuesta múltiple (máximo tres respuestas)

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

(*) El "ritmo elevado" como causa de accidente se ha incorporado como nueva opción de respuesta en la presente Encuesta de 2003

Como causa espontánea y como causa sugerida destaca la frecuencia de la opción *por exceso de confianza o costumbre*. Esta opinión ha ido disminuyendo a lo largo de las sucesivas ediciones de la ENCT, como puede observarse en el Gráfico 16, y sin embargo se observa el aumento en la elección de causas como *por esfuerzos o posturas forzadas* y *el lugar de trabajo está en malas condiciones*.

Gráfico 16. Evolución de la causa de riesgo de accidente "Por exceso de confianza o costumbre" en las cinco ediciones de la ENCT

Base: Total de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador 1987, 1993, 1997, 1999 y 2003

Nota: en la encuesta de 1993 no se incluyó el sector Construcción

Así mismo se observa que la causa *el ritmo de trabajo es muy elevado*, introducida por primera vez en esta edición de la Encuesta, ha tenido un porcentaje de elección importante (12%), lo que puede valorarse como un cambio en la percepción de los trabajadores con respecto a su papel en la génesis de los riesgos, ya que van identificando en mayor medida deficiencias de las instalaciones o de la organización como causa de los riesgos y va disminuyendo la importancia de las causas personales, aunque no puede obviarse que siguen siendo las más aludidas.

7.3. Causas de los accidentes de trabajo sufridos en los dos últimos años

Como se comentará en el apartado de daños a la salud, un 13,1% de los trabajadores refiere haber tenido algún accidente de trabajo (AT) en los últimos dos años. En este apartado se describirán aquellos factores que, según los trabajadores, han tenido un papel relevante en la génesis de dichos accidentes (ver Tabla 37).

Lo primero que resulta llamativo es que a pesar de tratarse de una pregunta que daba opción a múltiples respuestas, de los 688 trabajadores que sufrieron algún AT en los últimos dos años, sólo un 22% achacaron la producción del mismo a más de una causa, un 71% sólo refirieron un factor causal y el resto no especificó ninguna. En global, la causa más nombrada, por los trabajadores con antecedentes de accidente de trabajo, fue el *exceso de confianza o de costumbre* (38% de los

accidentados), seguida por: *esfuerzos o posturas forzadas* (27,4%), *causas relacionadas con el tráfico* (10%), *el trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas* (8,5%) y *un ritmo elevado de trabajo* (7,5%).

En relación con la pasada Encuesta, se han mantenido estos factores como principales causas de los accidentes, aunque se observan discretas variaciones que se resumen en la tabla anteriormente citada. Así, se percibe una ligera disminución del *exceso de confianza* (del 43,6% ha pasado al 37,9%). Por el contrario, existe un pequeño aumento (de tres puntos) de *los esfuerzos o posturas*.

Este patrón de causas tuvo cierta variabilidad atendiendo a cada rama de actividad. Así, el *exceso de confianza o de costumbre* fue referido con más frecuencia en Otras Industrias Manufactureras (56,7% de los accidentados); *el ritmo de trabajo es muy elevado* se dio con más frecuencia en Servicios Sociales (alcanzando el 15,9%); y las *causas relacionadas con el tráfico* destacó en Administración/Banca (22,4%). (Ver Tabla 38).

Tabla 37. Causas de los accidentes de trabajo. Comparación 1999-2003

Datos en %	1999	2003
El lugar de trabajo está en malas condiciones	3,6	5,1
Accesos en malas condiciones	2,8	4,5
Máquina insuficientemente protegida	3,4	2,1
El área de trabajo o superficie es insegura	4,6	5,4
Las instalaciones son viejas	1,8	1,4
Hay que sacar la producción por encima de todo	5,2	2,9
Falta de medios o herramientas adecuadas	3,6	2,3
Trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	10,1	8,5
Por esfuerzos o posturas forzadas	24,6	27,4
Falta o inadecuación de EPI	4,4	2,4
Por cansancio o fatiga	6,4	7,2
Por exceso de confianza o de costumbre	43,6	37,9
El puesto de trabajo está mal diseñado	1,2	1,4
Se trabaja sin la formación suficiente	1,4	0,4
El ritmo de trabajo es muy elevado	(*)	7,5
Falta de espacio	4,2	5,3
Falta de experiencia en el trabajo	1,2	1,5
Por causas relacionadas con el tráfico	8,8	10,1

Base: Trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo en los últimos dos años

Pregunta de respuesta múltiple (máximo tres respuestas)

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

(*) El "ritmo elevado" como causa de accidente se ha incorporado como nueva opción de respuesta en la presente encuesta de 2003

Tabla 38. Causas de los accidentes de trabajo según rama de actividad

Datos en %	Química	Metal	Otras Ind. Manufact.	Otras Industrias	Admón./ Banca	Comercio/Hostelería	Servicios Sociales	Otros Servicios	Construcción
El lugar de trabajo en malas condiciones	2,4	7,8	-	5,6	4,9	1,7	6,4	9,8	5,1
Accesos en malas condiciones	3,6	1,9	3,4	3,5	3,0	3,8	8,4	1,1	9,9
Máquina insuficientemente protegida	7,5	4,9	1,6	1,8	0,5	1,3	3,3	1,7	1,7
El área de trabajo o superficie es insegura	4,8	3,5	4,3	2,1	2,7	9,4	6,4	5,6	6,8
Las instalaciones son viejas	2,3	2,1	2,0	1,0	-	1,3	1,8	3,3	0,8
Hay que sacar la producción por encima de todo	-	3,2	0,6	1,3	3,6	2,5	2,4	5,2	3,2
Falta de medios o herramientas adecuadas	6,0	3,6	-	2,7	0,5	4,3	5,0	0,7	1,3
Obliga realizar operaciones peligrosas	9,7	12,4	3,5	10,4	6,6	4,6	10,5	14,2	7,8
Por esfuerzos o posturas forzadas	39,0	25,0	27,4	33,5	20,5	34,5	31,1	31,2	21,1
Falta o inadecuación de EPI	3,7	2,4	0,6	2,1	4,1	2,1	-	2,0	3,4
Por cansancio o fatiga	2,5	3,7	5,6	3,8	10,2	10,3	8,7	10,7	1,2
Por exceso de confianza o de costumbre	42,2	45,4	56,7	41,2	28,4	47,9	24,1	29,7	42,2
El puesto de trabajo está mal diseñado	3,2	2,0	-	1,0	1,7	0,4	1,8	3,3	-
Se trabaja sin la formación suficiente	-	-	-	-	-	0,4	1,5	1,7	-
El ritmo de trabajo es muy elevado	4,4	5,4	3,9	5,0	9,9	10,0	15,9	5,2	1,2
Falta de espacio	5,6	4,1	6,0	6,5	3,1	5,5	1,8	9,0	7,8
Falta de experiencia en el trabajo	-	0,9	3,2	-	0,5	2,6	-	-	4,8
Por causas relacionadas con el tráfico	1,6	1,7	2,0	4,2	22,4	5,3	12,8	13,2	8,3

Base: Trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo en los últimos dos años

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de trabajador

7.4. Causas de los riesgos de accidente y condiciones del puesto de trabajo

En el estudio de las causas de los riesgos de accidente se ha analizado la presencia o ausencia de relación estadística entre cada una de las causas recogidas en

la pregunta de respuesta sugerida con las siguientes variables independientes:

- Ambiente físico del puesto de trabajo: nivel de ruido y exposición a contaminantes químicos
- Horario de trabajo
- Diseño del puesto

- Carga física de trabajo
- Carga mental de trabajo

Todas las tablas que se muestran en este apartado se interpretan por columnas, viendo en cada caso qué categoría de la variable independiente presenta un mayor porcentaje de elección de la causa de riesgo señalada en la fila.

En el análisis de las causas de los riesgos de accidente en relación con el ambiente físico en el que se desarrolla el trabajo, se evidencia que los trabajadores que en su puesto están sometidos a "contaminantes químicos" (por manipulación y/o inhalación) señalan prácticamente todas las causas con mayor frecuencia que los que no se hallan expuestos a dichos agentes, siendo todas las diferencias estadísticamente significativas. En el caso del "ruido", los trabajadores que dicen estar expuestos a niveles de ruido elevados señalan con mayor frecuencia casi todas las causas de accidente. Todas las diferencias mencionadas son estadísticamente significativas, por lo que se puede interpretar que la percepción de las causas de los

riesgos y las condiciones de ambiente físico de trabajo deficientes están relacionadas.

Respecto al horario de trabajo, lo primero a destacar en los resultados encontrados es que las diferencias al señalar las causas de los riesgos de accidente entre los trabajadores a "turnos" no son estadísticamente significativas, por lo que los resultados servirán para orientar este tema de forma simplemente descriptiva.

Los trabajadores del "turno fijo de noche" señalan con mayor frecuencia el *cansancio o fatiga*, *se trabaja sin la formación suficiente*, *por exceso de confianza o costumbre* y *causas relacionadas con el tráfico* que el resto de los trabajadores (ver Tabla 39).

Los trabajadores de los "turnos de mañana/tarde/noche" destacan en la elección de las causas ligadas a *lugares de trabajo, instalaciones y diseños de puesto deficientes* y también en los *esfuerzos y posturas forzadas* y en *operaciones peligrosas*, aunque estas diferencias no tienen significación estadística.

Tabla 39. Causas de los riesgos de accidente según horario de trabajo

	Jornada partida (mañana y tarde)	Jornada continua (fijo mañana)	Jornada continua (fijo tarde)	Jornada continua (fijo noche)	Turnos (mañana / tarde)	Turnos (mañana / tarde / noche)	Otros
El lugar de trabajo está en malas condiciones	4,5	2,8	1,9	3,1	3,4	3,0	2,5
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	2,0	2,3	1,3	3,1	2,5	3,7	0,8
La máquina está insuficientemente protegida	1,9	2,6	1,3	0,0	2,3	3,0	3,3
El área de trabajo o superficie es insegura	3,4	3,4	2,5	0,0	4,0	8,1	5,7
Las instalaciones son viejas	3,0	5,1	5,0	0,0	4,8	8,1	3,3
Hay que sacar la producción por encima de todo	4,8	3,8	6,9	0,0	7,1	10,7	6,6
Por falta de medios o herramientas adecuadas	1,7	2,8	3,8	0,0	4,2	6,4	5,8
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	10,3	7,8	5,0	9,7	9,6	21,9	12,4
Por esfuerzos o posturas forzadas	17,9	19,8	27,7	22,6	26,9	36,7	27,3
Falta o inadecuación de EPI	1,6	1,1	0,6	0,0	1,7	3,4	1,7
Por cansancio o fatiga	12,8	10,6	18,2	31,3	15,6	13,1	18,2
Por exceso de confianza o de costumbre	40,9	28,7	40,9	41,9	39,3	40,1	22,1
El puesto de trabajo está mal diseñado	1,9	3,3	0,0	0,0	4,0	4,7	0,0
Se trabaja sin la formación suficiente	1,0	0,9	2,5	12,9	3,1	3,0	2,5
El ritmo de trabajo es muy elevado	6,7	9,1	11,3	16,1	13,0	16,8	14,9
Falta de espacio	4,3	5,1	8,8	3,2	8,2	8,1	5,0
Falta de experiencia	4,7	2,3	0,6	0,0	4,5	3,0	3,3
Causas relacionadas con el tráfico	8,3	6,0	0,6	21,9	4,8	8,1	17,4

Base: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

Fuente: Cuestionario de trabajador

Nota: Las celdas en negrita indican el tipo de horario que presenta mayor porcentaje de trabajadores en la causa estudiada. En esta tabla las diferencias encontradas entre los horarios de trabajo para cada causa no son estadísticamente significativas

Analizando las causas de los riesgos de accidente y el diseño del puesto de trabajo, se aprecia que, en general, los trabajadores cuyas condiciones de diseño del puesto son deficientes señalan las causas de riesgo en mayor proporción que los que tienen condiciones de diseño adecuadas, siendo la mayoría de las veces estadísticamente significativas estas diferencias. Es decir, diseños inadecuados del puesto de trabajo se

presentan asociados con situaciones o condiciones identificadas como causas de riesgo de accidente (ver Tabla 40).

Los factores de diseño "disponer de poco espacio para trabajar con comodidad", "alcanzar útiles muy altos o muy bajos" y "trabajar en zonas de difícil acceso para las manos" aparecen asociados con las causas

referentes a *instalaciones inadecuadas*, con la realización de *operaciones peligrosas* y con *esfuerzos o posturas forzadas*. También aparece mayor proporción de trabajadores que indican *cansancio o fatiga* como causa de riesgo y *falta de experiencia* (aunque dicha asociación no es estadísticamente significativa).

La "iluminación inadecuada" y "trabajar en superficies inestables o irregulares" de nuevo se presentan asociados con las causas referentes a *instalaciones inadecuadas*, a la realización de *operaciones peligrosas y esfuerzos y posturas forzadas* y al *cansancio o fatiga* como causas de riesgo de accidente en los puestos de trabajo.

Tabla 40. Causas de los riesgos de accidente según diseño del puesto

Datos en %	Disponer de poco espacio para trabajar con comodidad		Alcanzar útiles muy altos o muy bajos		Trabajar en zonas de difícil acceso para las manos		Silla de trabajo incómoda		Iluminación inadecuada		Trabajar en superficies inestables o irregulares	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
El lugar de trabajo está en malas condiciones	7,9	2,8	7,9	3,3	11,5	3,2	5,8	3,6	7,6	3,4	16,6	2,5
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	5,3	1,5	4,9	2,0	6,3	1,9	2,0	2,2	5,1	2,0	10,4	1,4
La máquina está insuficientemente protegida	2,6	2,1	4,7	2,0	5,2	2,0	3,1	2,2	6,0	1,9	4,4	2,0
El área de trabajo o superficie es insegura	6,3	3,1	9,3	3,1	11,7	3,1	3,1	3,7	4,6	3,6	16,3	2,5
Las instalaciones son viejas	10,9	2,7	10,2	3,5	11,1	3,6	8,5	3,9	12,9	3,3	6,2	3,9
Hay que sacar la producción por encima de todo	7,5	4,6	11,9	4,4	8,0	4,9	7,1	5,0	9,2	4,7	15,0	4,1
Por falta de medios o herramientas adecuadas	5,7	2,0	9,3	2,0	11,2	2,0	4,4	2,5	6,9	2,2	5,7	2,4
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	15,1	8,9	20,8	8,9	28,9	8,6	8,9	10,1	15,2	9,5	36,6	7,5
Por esfuerzos o posturas forzadas	33,4	17,9	47,8	18,0	43,6	19,1	25,3	20,4	30,5	19,8	36,6	19,2
Falta o inadecuación de EPI	2,0	1,4	4,0	1,3	4,0	1,3	2,0	1,5	3,7	1,3	2,2	1,4
Por cansancio o fatiga	14,4	12,4	17,6	12,3	16,0	12,5	19,0	12,4	14,5	12,6	15,2	12,5
Por exceso de confianza o de costumbre	35,5	36,8	37,9	36,4	51,6	35,4	26,9	37,1	28,4	37,3	47,4	35,5
El puesto de trabajo está mal diseñado	7,3	1,5	5,1	2,2	2,3	2,5	6,8	2,2	7,1	2,7	4,0	2,4
Se trabaja sin la formación suficiente	3,1	1,0	2,3	1,3	2,6	1,3	2,0	1,4	4,4	1,1	2,2	1,3
El ritmo de trabajo es muy elevado	12,2	8,1	18,3	7,9	12,6	8,6	11,2	8,7	13,1	8,5	13,5	8,4
Falta de espacio	21,1	1,7	11,9	4,5	6,0	5,1	12,6	4,7	9,9	4,7	4,0	5,3
Falta de experiencia	3,5	3,7	4,0	3,7	5,2	3,6	1,0	3,8	2,5	3,8	4,8	3,6
Causas relacionadas con el tráfico	5,0	7,9	3,4	7,8	4,3	7,6	4,4	7,5	5,3	7,6	6,6	7,4

Base: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

Fuente: Cuestionario de trabajador

Nota: Las celdas sombreadas indican que las diferencias encontradas para dicha causa son estadísticamente significativas

Según lo que se observa en la Tabla 41, la presencia de variables generadoras de carga física durante un periodo de tiempo que excede la mitad de la jornada laboral se presenta asociado con una mayor presencia de muchas de las causas de accidente.

Los factores de carga física "permanecer en posturas dolorosas y fatigantes", "levantar o desplazar cargas pesadas", "realizar una fuerza importante" y "realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos", aparecen asociados a prácticamente todas las causas de riesgo, destacando entre ellas el que *hay que sacar la producción por encima de todo, el trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas, el cansancio o fatiga y el ritmo de trabajo es muy elevado*.

El otro factor de carga física estudiado, "mantener una misma postura", se presenta asociado con las causas de riesgo *por esfuerzos o posturas forzadas y el puesto de trabajo está mal diseñado*.

Los trabajadores que indican que en su puesto existen variables generadoras de carga mental durante un

periodo de tiempo que excede la mitad de la jornada laboral, señalan de forma más frecuente la presencia de causas de riesgo de accidente frente que los que no tienen en su puesto de trabajo dichas exigencias (ver Tabla 42). Esta relación es significativa estadísticamente en algunos casos que se resaltan a continuación.

El factor de carga mental "nivel de atención alto o muy alto" se presenta asociado con las causas *sacar la producción por encima de todo, el trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas, el ritmo de trabajo es muy elevado y las causas relacionadas con el tráfico*.

El factor de carga mental "ritmo de trabajo elevado" se presenta asociado con las mismas causas que el anterior (excepto las relacionadas con el tráfico), y además presenta asociación también con el *cansancio o fatiga*. Por último, el factor "tareas repetitivas y de muy corta duración" se presenta asociado con todas las causas anteriores (excepto la realización de tareas peligrosas) y además con el *cansancio o fatiga*.

Tabla 41. Causas de los riesgos de accidente según variables generadoras de carga física

Datos en %	Permanecer en posturas dolorosas o fatigantes		Mantener una misma postura		Levantar o desplazar cargas pesadas		Realizar una fuerza importante		Realizar mov. de manos o brazos muy repetitivos	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
El lugar de trabajo está en malas condiciones	7,8	3,3	4,3	3,5	14,3	3,3	11,1	3,5	5,0	3,1
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	3,3	2,1	2,3	2,1	4,9	2,1	5,8	2,1	2,2	2,2
La máquina está insuficientemente protegida	4,1	2,0	3,9	1,4	3,1	2,2	4,2	2,1	3,6	1,6
El área de trabajo o superficie es insegura	6,8	3,4	3,5	3,8	5,8	3,6	7,9	3,5	3,9	3,6
Las instalaciones son viejas	9,3	3,6	4,6	3,9	12,1	3,8	10,0	3,9	6,0	3,1
Hay que sacar la producción por encima de todo	12,8	4,2	5,2	5,0	13,8	4,7	14,8	4,7	7,6	3,9
Por falta de medios o herramientas adecuadas	6,0	2,3	2,8	2,5	7,6	2,4	7,4	2,5	3,6	2,2
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	15,7	9,4	8,6	10,6	20,5	9,6	20,6	9,6	9,8	10,0
Por esfuerzos o posturas forzadas	34,6	19,2	18,8	21,5	53,1	19,2	55,6	19,4	25,9	18,3
Falta o inadecuación de EPI	2,5	1,4	1,2	1,7	1,3	1,5	1,1	1,5	1,6	1,4
Por cansancio o fatiga	19,8	11,9	13,9	12,2	19,6	12,4	19,0	12,4	16,2	11,1
Por exceso de confianza o de costumbre	33,4	36,9	32,2	38,8	35,7	36,6	28,0	36,9	37,2	36,3
El puesto de trabajo está mal diseñado	6,4	2,1	3,1	2,2	5,4	2,4	7,4	2,3	4,3	1,7
Se trabaja sin la formación suficiente	2,7	1,3	1,0	1,6	2,2	1,4	4,8	1,3	1,3	1,4
El ritmo de trabajo es muy elevado	15,3	8,1	9,3	8,7	17,4	8,5	18,0	8,5	12,3	7,2
Falta de espacio	7,0	5,0	5,8	4,9	10,7	4,9	12,7	4,9	8,2	3,8
Falta de experiencia	5,2	3,5	3,5	3,8	4,9	3,6	5,8	3,6	3,4	3,8
Causas relacionadas con el tráfico	6,8	7,5	8,2	6,9	3,1	7,6	5,3	7,5	5,8	8,1

Fuente: Cuestionario de trabajador

Base: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

Nota: Las celdas sombreadas indican que las diferencias encontradas para dicha causa son estadísticamente significativas

Tabla 42. Causas de los riesgos de accidente según variables generadoras de carga mental

Datos en %	Mantener un nivel de atención alto o muy alto		Mantener un ritmo de trabajo elevado		Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
El lugar de trabajo está en malas condiciones	4,0	3,2	4,2	3,5	3,8	3,7
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	2,1	2,4	2,0	2,4	2,2	2,2
La máquina está insuficientemente protegida	2,2	2,2	2,9	1,2	4,3	1,4
El área de trabajo o superficie es insegura	3,7	3,7	4,2	3,4	4,2	3,5
Las instalaciones son viejas	4,3	3,8	4,1	4,1	6,4	3,1
Hay que sacar la producción por encima de todo	5,8	3,6	8,2	3,0	7,5	4,1
Por falta de medios o herramientas adecuadas	2,9	2,3	3,0	2,4	3,6	2,3
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	11,2	7,8	11,6	8,9	9,5	10,2
Por esfuerzos o posturas forzadas	22,0	18,2	22,3	19,7	24,5	19,1
Falta o inadecuación de EPI	1,2	2,0	1,7	1,4	1,8	1,4
Por cansancio o fatiga	13,0	12,2	14,5	11,7	17,0	11,0
Por exceso de confianza o de costumbre	35,2	39,2	31,5	39,9	38,6	35,8
El puesto de trabajo está mal diseñado	2,7	2,0	3,0	2,2	3,5	2,1
Se trabaja sin la formación suficiente	1,4	1,4	1,1	1,6	1,9	1,2
El ritmo de trabajo es muy elevado	10,2	6,2	15,5	4,4	14,2	6,6
Falta de espacio	5,8	4,1	6,1	4,5	6,5	4,6
Falta de experiencia	3,9	3,3	3,7	3,7	4,1	3,5
Causas relacionadas con el tráfico	8,2	5,8	7,6	7,3	5,7	8,0

Fuente: Cuestionario de trabajador

Base: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

Nota: Las celdas sombreadas indican que las diferencias encontradas para dicha causa son estadísticamente significativas

7.5. Conclusiones

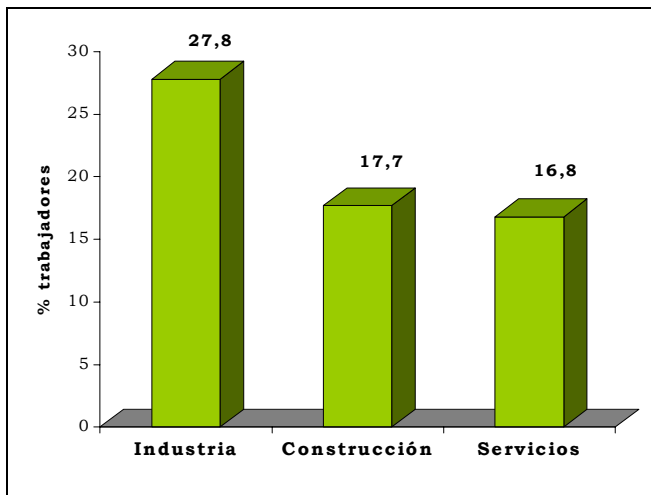
- El 73,7% de los trabajadores manifiesta que su puesto de trabajo presenta algún riesgo de accidente. Destacan, por su frecuencia, los *golpes*, señalados por el 35,6% de los trabajadores, los *cortes y pinchazos* (35%), las *caídas de personas al mismo nivel* (23,8%) y las *caídas de objetos, materiales o herramientas* (21,4%).
- La actividad donde los trabajadores perciben en mayor porcentaje algún riesgo de accidente es Construcción (98,4%), seguida de Metal (91,7%) y Química (88,8%). La actividad donde la percepción de algún riesgo de accidente es menor es Administración/Banca, con el 59,6% de los trabajadores.
- En general, los trabajadores con contrato temporal señalan en mayor proporción todos los tipos de riesgo de accidente estudiados que los trabajadores con contrato indefinido, destacando en particular los trabajadores con contratos por obra o servicio.
- La causa de los riesgos de accidente identificada mayoritariamente es el *exceso de confianza o costumbre*, señalada por el 25% de los trabajadores que han señalado la existencia de algún riesgo de accidente en su puesto, en la respuesta espontánea y por el 49,6% en la respuesta sugerida. Le siguen en importancia los *esfuerzos o posturas forzadas*, identificada por el 28,1% (respuesta sugerida) y el *cansancio o fatiga*, señalada por el 17,3% (respuesta sugerida).
- Cuando se pregunta a los trabajadores que en los dos últimos años han sufrido algún accidente de trabajo sobre las causas que a su juicio generaron el accidente, de nuevo identifican en mayor porcentaje la causa *exceso de confianza o costumbre* (37,9%), seguida de los *esfuerzos o posturas forzadas* (27,4%).
- La tendencia sobre las causas de los riesgos de accidente, según se deduce de los resultados de ambas preguntas en las sucesivas ediciones de la Encuesta, apunta en la dirección de ir disminuyendo la alusión a los factores personales e ir aumentando la elección de causas relativas a deficiencias del puesto o la organización del trabajo, aunque esta tendencia deberá consolidarse en las próximas ediciones.
- En general, los trabajadores cuyas condiciones del puesto de trabajo son deficientes, ya sean los factores de ambiente físico, los factores de diseño del puesto, los factores generadores de carga física o los factores generadores de carga mental, señalan las causas de los riesgos de accidente de forma mucho más frecuente que los trabajadores que no sufren estas deficiencias en el puesto de trabajo. Estas variables se presentan asociadas de forma estadísticamente significativa en la mayoría de las ocasiones, lo que implica que estos trabajadores con condiciones deficientes se sienten mucho más expuestos que los demás, lo que probablemente conlleva una vivencia del trabajo como factor agresor hacia su seguridad y salud.

8. CONDICIONES AMBIENTALES

8.1. Manipulación de sustancias o productos nocivos o tóxicos

El 19% de los trabajadores manifiesta que en su puesto de trabajo manipulan sustancias o productos nocivos o tóxicos. El sector Industria es el que presenta mayor porcentaje de trabajadores expuestos, con el 27,8% (ver Gráfico 17).

Gráfico 17. Manipulación de sustancias nocivas o tóxicas según sector de actividad



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

El 53,9% de los trabajadores que manipulan sustancias o productos nocivos o tóxicos indica que en su trabajo habitual es obligatorio el uso de algún equipo de protección individual; de estos trabajadores, el 39% emplea *máscara o mascarilla* y el 33,3% emplea *guantes frente a agresivos químicos* (ver Gráfico 18).

La rama de actividad que destaca, en la manipulación de sustancias o productos nocivos o tóxicos por parte de los trabajadores, es Química con un 46,9%, encontrándose el resto de actividades entre los valores del 20% al 30% de trabajadores.

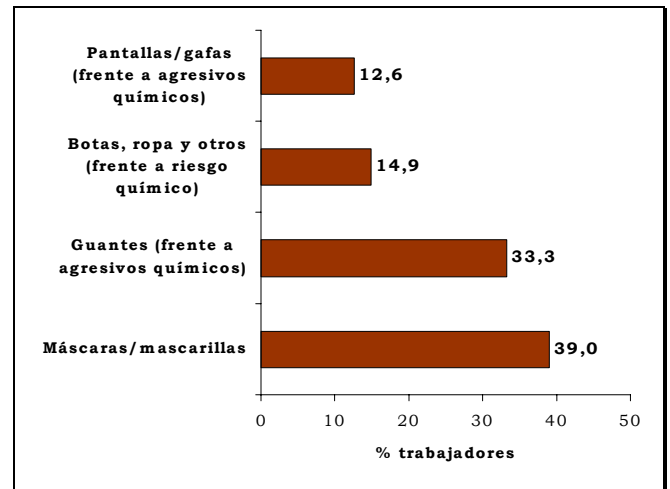
En función del tamaño de plantilla del centro de trabajo, se observa que el porcentaje de trabajadores que manipulan sustancias o productos nocivos o tóxicos es inferior en el tramo de plantilla de *2 a 9 trabajadores*, con el 13,4%, y es prácticamente uniforme para los demás tramos de plantilla estudiados, en torno al 20%.

De los trabajadores que manipulan sustancias nocivas o tóxicas (19% del total), el 84% manifiesta que *todos* los productos o sustancias utilizados están etiquetados,

el 8,1%, que lo están sólo *algunos* de ellos, y tan sólo el 3,7% indica que *prácticamente ninguno* está etiquetado.

De los trabajadores que manifiestan que en su puesto de trabajo se manipulan sustancias o productos nocivos o tóxicos y a su vez indican que han sido diagnosticados o están en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional (5,6% de la muestra), las patologías que se han señalado con mayor frecuencia son: las *enfermedades de la piel* (21,1%), las *neumoconiosis y/o enfermedades pulmonares* (10%) y las *enfermedades o intoxicación por metales* (4,2%).

Gráfico 18. Equipos de protección individual obligatorios para los trabajadores que manipulan sustancias nocivas o tóxicas



Base: Trabajadores que manipulan sustancias o productos nocivos o tóxicos y para los que es obligatorio el uso de algún equipo de protección individual
Fuente: Cuestionario de trabajador

8.2. Respiración de polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos

El 22,3% de los trabajadores expresa que en su puesto de trabajo respira polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (excluido el humo del tabaco).

El sector de actividad en el que este tipo de exposición es mayoritaria es Construcción, que es señalado por el 50,6% de los trabajadores, y es minoritaria en Servicios con el 14,3 %, siendo del 37,4% en el sector Industria.

Dentro de las actividades en las que se respiran estas sustancias o productos nocivos o tóxicos, destacan Otras Industrias Manufactureras (47,8%), Química (42,3%) y Metal (40,8%). Si hacemos el estudio por sexo

los hombres dicen respirar estas sustancias o productos en un 28,2% y las mujeres en un 12,3%.

El 40% de los trabajadores expuestos señala que en su puesto de trabajo es obligatorio el uso de algún equipo de protección individual. Los más frecuentes son la *máscara o mascarilla*, cuya obligatoriedad señala el 31,5% de los trabajadores expuestos, y los *guantes frente a agresivos químicos*, señalado por el 18,4%.

Por otra parte, de estos trabajadores que indican que en su puesto de trabajo respiran estas sustancias o productos y, además, manifiestan que han sido diagnosticados o están en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional (5% de la muestra), el 13,7% del total de enfermedades corresponde a *enfermedades de la piel*, el 10,6% a *neumoconiosis y/o enfermedades pulmonares* y el 4% a *enfermedades o intoxicaciones por metales*.

Considerando en conjunto las dos vías estudiadas de entrada de los contaminantes químicos (manipulación e inhalación), resulta que:

- el 31% de los trabajadores está expuesto, por inhalación o por contacto, a sustancias o productos nocivos o tóxicos;
- de estos trabajadores expuestos, el 16,8% indica que, durante el último año, se ha realizado algún estudio de riesgos específico de este aspecto en su puesto de trabajo;
- el 75,7% de los trabajadores expuestos *conoce los efectos perjudiciales para su salud* de la manipulación y/o respiración de estas sustancias nocivas o tóxicas; de éstos, el 44,8% indica que es obligatorio en su trabajo utilizar EPI, siendo obligatoria la *máscara o mascarilla de protección respiratoria* para el 33,9% y los *guantes* para el 23,5%.

En la Tabla 43 puede observarse, a través de la evolución de los datos en las distintas ediciones de la ENCT realizadas, el aumento paulatino de los trabajadores que en su puesto de trabajo manipulan y respiran sustancias nocivas o tóxicas.

Tabla 43. Evolución de la exposición a sustancias o productos nocivos o tóxicos en las sucesivas ediciones de la ENCT

Contaminantes químicos	1987	1993	1997	1999	2003
Inhalación	17,0	17,8	18,4	19,7	22,3
Manipulación	9,2	11,8	15,0	17,1	19,0

Base: Total de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador 1987, 1993, 1997, 1999 y 2003

8.3. Contaminantes biológicos

El 9,2% de los trabajadores señala la presencia de agentes biológicos en su puesto de trabajo. De éstos, un 1,7% indica que en su puesto de trabajo deben manipularse de forma *deliberada o intencionada* y el 7,5% que los puede manipular de manera *involuntaria - habitual o esporádica-*. La comparación de estos resultados con los obtenidos en 1999 muestra que en general ha aumentado la frecuencia de trabajadores que no manipulan agentes biológicos, aunque también se produce un ligero aumento de los trabajadores que deben manipular agentes biológicos *involuntariamente* (ver Tabla 44).

Tabla 44. Distribución de los trabajadores según manifiesten la presencia de agentes biológicos en su trabajo. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	1999	2003
Deben manipularse de forma deliberada o intencionada (laboratorios de diagnóstico microbiológico, trabajo con animales de experimentación, obtención de vacunas, insulina u otros medicamentos, procesos de fermentación, etc.)	2,0	1,7
Se manipulan de forma involuntaria - habitual o esporádica- (actividad sanitaria, tratamiento de residuos, trabajo con animales, trabajos subterráneos, etc.)	6,1	7,5
NO	84,9	88,3
NS/NC	7,0	2,5

Base: Total de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

Por sector de actividad, es en Servicios donde un mayor porcentaje de trabajadores expresa la presencia de agentes biológicos en su puesto (10,9%), seguido de Industria (5%) y Construcción (5,6%).

Destaca especialmente la rama de actividad de Servicios Sociales, donde el 7,6% de los trabajadores manifiesta manipular agentes biológicos de forma *deliberada* y el 21,9%, de forma *involuntaria*.

8.4. Ambiente térmico

El 10,2% de los trabajadores desarrolla su trabajo al aire libre o a la intemperie bajo rasante, el 5,6% en local semicerrado, el 79,3% en un local cerrado y el 3,7% en vehículo o cabina.

La valoración que de la temperatura hacen los trabajadores que realizan su actividad protegidos de la intemperie queda resumida en la Tabla 45.

Tabla 45. Valoración de los trabajadores de la temperatura en su puesto de trabajo

Datos en %	VERANO	INVIERNO
Confortable	72,1	74,7
Inconfortable por frío	3,6	17,5
Inconfortable por calor	21,8	5,8
No procede	1,5	0,9
N.C.	1,0	1,1

Base: Trabajadores que no realizan su trabajo a la intemperie
Fuente: Cuestionario de trabajador

Respecto a la humedad, el 10,9% de los trabajadores considera el ambiente en su puesto de trabajo *muy húmedo*, el 7,8%, *muy seco* y el 78,8%, *adecuado*.

8.5. Ruido

El 38,9% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo existe un *ruido molesto, elevado o muy elevado*, siendo la distribución de éstos la que se muestra en la Tabla 46.

En esta misma tabla se comparan los resultados de la presente Encuesta con los obtenidos en 1999, y se constata un aumento de la frecuencia de trabajadores que considera el ruido *molesto* y una disminución de los que lo valoran como *muy elevado* (ambas diferencias son estadísticamente significativas).

Tabla 46. Percepción de los trabajadores del nivel de ruido en su puesto. Comparación entre 1999 y 2003

NIVEL DE RUIDO	1999	2003
Muy bajo , casi no hay ruido	63,0	60,1
No muy elevado, pero es molesto	26,2	29,6
Existe ruido de nivel elevado , que no permite seguir una conversación con otro compañero que esté a 3 metros	7,4	7,5
Existe ruido de nivel muy elevado , que no permite oír a un compañero que esté a 3 metros aunque levante la voz	2,9	1,8
N.C.	0,5	1,0

Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003
Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

El 10,2% del total de trabajadores indica que en su puesto de trabajo es obligatorio el uso de *protectores auditivos*; para los trabajadores expuestos a nivel de ruido elevado o muy elevado el porcentaje es del 35,2%.

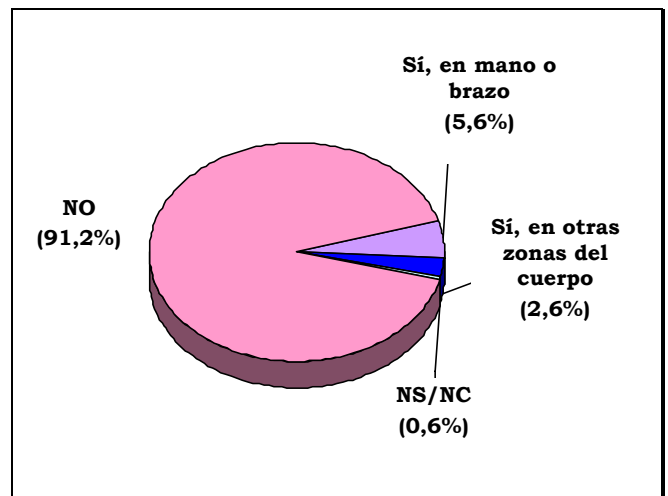
Por sector de actividad, los trabajadores que con mayor frecuencia se quejan tanto de ruido *molesto* como de ruido *elevado* o *muy elevado* son los de Construcción e Industria. El ruido es considerado *molesto* por el 46,7% de los trabajadores de Construcción y por el 41,2% de los de Industria.

Por otra parte, el ruido es valorado como *alto* o *muy alto* mayoritariamente por los trabajadores de Química (21,8%), Metal (21,2%), Otras Industrias Manufactureras (20,1%) y Construcción (20,4%).

8.6. Vibraciones

El 5,6% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo tienen vibraciones en *mano-brazo* y el 2,6%, vibraciones en *otras zonas del cuerpo*. No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas con los datos obtenidos en 1999.

Gráfico 19. Vibraciones en el puesto de trabajo



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Por actividades es Construcción la que presenta mayor porcentaje de trabajadores expuestos a vibraciones en *mano-brazo* (19,8%) y a vibraciones que afectan a *otras zonas del cuerpo* (4,4%); seguida de Metal con el 10,3 y 3,2% respectivamente.

Como dato de interés cabe señalar que son los trabajadores más jóvenes los que con mayor frecuencia indican que se encuentran expuestos a vibraciones en su puesto de trabajo, destacando las siguientes cifras: el 10,8% en los trabajadores de entre 18 a 24 años y el 11,8% entre los trabajadores de 25 a 34 años.

8.7. Radiaciones

El 13% de los trabajadores indica que existe en su puesto de trabajo emisión de radiaciones; fundamentalmente se señala un solo tipo de radiación (9,4% de los trabajadores) y, en menor medida, dos o más (3,6%).

Como se puede observar en la Tabla 47, las radiaciones más frecuentemente señaladas por los trabajadores, en general, son *ultravioletas* (4,9%) y *microondas* (4,1%).

Como también muestra esta tabla, las ramas de actividad que más se repiten como actividades con frecuencias más altas de trabajadores que señalan emisión de radiaciones son Metal y Servicios Sociales.

Tabla 47. Distribución de los trabajadores según la emisión de radiaciones en su puesto y ramas de actividad donde las emisiones son más frecuentes

RADIACIONES	Total	Ramas de actividad con frecuencias más altas	
Luz ultravioleta (soldadura eléctrica al arco, lámparas germicidas, UVA...)	4,9	Metal	17,7
Luz infrarroja	1,1	Otras Industrias	3,0
		Metal	2,4
		Química	2,1
Microondas (hornos de secado, antenas de telefonía móvil...)	4,1	Servicios Sociales	7,6
Radiofrecuencias (soldadura por radiofrecuencias, calentamiento de baños...)	3,5	Metal	5,7
		Otros Servicios	5,2
		Otras Industrias	5,0
Láser	1,6	Servicios Sociales	4,1
Rayos X, rayos gamma, radioisótopos (radiodiagnóstico, radioterapia, diagnóstico de soldaduras...)	3,4	Servicios Sociales	13,9

Base: Total de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador

8.8. Conclusiones

- El 19% de los trabajadores manifiesta que en su puesto de trabajo *manipula sustancias o productos nocivos o tóxicos*. De estos trabajadores, el 8,1% señala que sólo están etiquetadas *algunas* de las sustancias o productos nocivos o tóxicos y el 3,7% que *ninguno* de los productos que manipula está etiquetado. La rama de actividad que presenta el

mayor porcentaje de trabajadores expuestos es Química.

- El 22% de los trabajadores señala que en su puesto de trabajo *respira polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (excluyendo el humo del tabaco)*. El sector de actividad en el que este tipo de exposición es mayoritaria es Construcción en el que lo expresan el 51% de los trabajadores.
- Considerando en conjunto las dos vías estudiadas de entrada de los contaminantes químicos, el 31% de los trabajadores expresa que por inhalación o por contacto está expuesto a sustancias o productos nocivos o tóxicos.
- El 9,2% de los trabajadores señala la presencia de agentes biológicos en su puesto de trabajo. De éstos un 1,7% indica que en su puesto de trabajo deben manipularse de forma *deliberada* y el 7,5% lo puede manipular de forma *involuntaria*.
- Un 25% de los trabajadores que no realizan su actividad laboral a la intemperie manifiesta problemas de disconfort con la temperatura de su puesto en verano y un 23% manifiesta este disconfort respecto al invierno. Por otra parte, un 19% de los trabajadores considera inadecuada la humedad presente en su puesto de trabajo.
- El 39% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo existe un ruido *molesto, elevado o muy elevado*. Este hecho es manifestado fundamentalmente por los trabajadores de Construcción e Industria. Para el 35% de los trabajadores que indican la existencia de ruido *elevado* o muy *elevado* en su puesto es obligatorio el uso de protectores auditivos. Respecto a 1999, ha aumentado la frecuencia de trabajadores que consideran el ruido *molesto* y ha disminuido la frecuencia de los que lo consideran *muy elevado*.
- El 8,2% de los trabajadores indica la existencia de vibraciones en su puesto de trabajo. Construcción es la actividad que presenta mayor porcentaje de trabajadores expuestos tanto a vibraciones *mano-brazo* como a vibraciones que afectan a *otras zonas del cuerpo*.
- El 13% de los trabajadores señala que existe emisión de radiaciones en su puesto de trabajo. Las radiaciones más frecuentes son *ultravioletas* y *microondas*.

9. DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

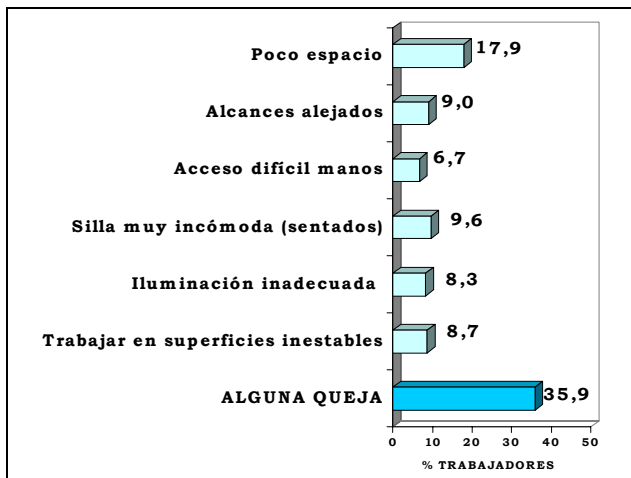
El diseño del puesto de trabajo es un factor estrechamente asociado a muchos de los riesgos laborales, siendo una de las causas de muchos de los accidentes y lesiones musculoesqueléticas derivadas del trabajo. Aunque son numerosos los aspectos del diseño que deben tenerse en cuenta en una evaluación de riesgos, en esta edición de la Encuesta, como en las dos anteriores, hemos tratado de recoger algunos de los más comunes a la mayoría de los puestos:

- Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad.
- Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obliguen a estirar mucho el brazo.
- Trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos.
- Disponer de una silla de trabajo muy incómoda.
- Iluminación inadecuada para el trabajo que realiza.
- Trabajar sobre superficies inestables o irregulares.

9.1. Aspectos inadecuados del diseño del puesto de trabajo

El 36% de los trabajadores manifiesta alguna queja por aspectos inadecuados del diseño del puesto. Entre los aspectos más señalados figuran: *disponer de muy poco espacio* (17,9%); *disponer de una silla de trabajo muy incómoda* (9,6% de los que trabajan sentados); y *tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obligan a estirar mucho el brazo* (9%). (Ver Gráfico 20).

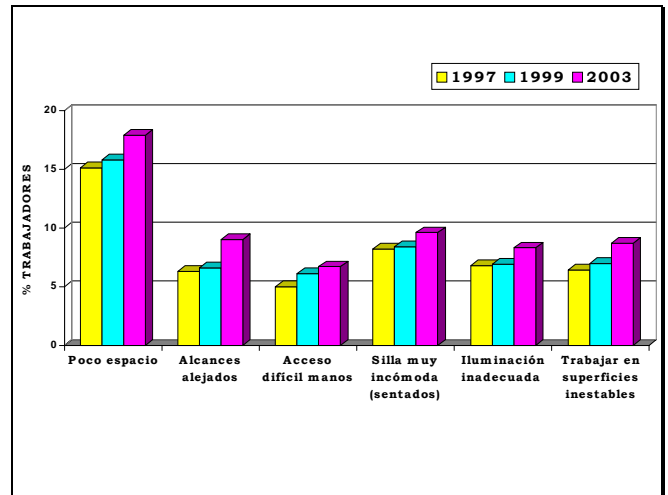
Gráfico 20. Aspectos inadecuados del diseño del puesto



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

En la presente edición de la Encuesta se observa un incremento en todos los porcentajes de los distintos aspectos de diseño considerados, en relación con las Encuestas anteriores en las que se incluyó esta pregunta (III y IV ENCT). (Ver Gráfico 21).

Gráfico 21. Aspectos inadecuados del diseño del puesto. Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003

Por ramas de actividad, destaca el elevado porcentaje de trabajadores en la Construcción que señalan *tener que trabajar sobre superficies inestables o irregulares* (42,6%). Destaca también la frecuencia de quejas referidas a *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad* en Servicios Sociales (24,9%), Metal (22,2%) y Química (20,9%). (Ver Tabla 48).

Tabla 48. Aspectos más inadecuados del diseño del puesto según rama de actividad

RAMA DE ACTIVIDAD	espacio	alcances	sup.inestables
QUÍMICA	espacio	alcances	sup.inestables
METAL	espacio	silla	acceso manos
O. IND. MANUFACT.	espacio	alcances	silla
OTRAS INDUSTRIAS	espacio	acceso manos	sup.inestables
ADMÓN/BANCA	espacio	iluminación	silla
COMERCIO/HOSTEL.	espacio	alcances	silla
SERV. SOCIALES	espacio	iluminación	alcances
OTROS SERVICIOS	espacio	sup.inestables	silla
CONSTRUCCIÓN	sup.inestables	espacio	acceso manos

Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

El porcentaje de quejas por aspectos relativos al diseño tiende a aumentar con el tamaño de plantilla del centro de trabajo. Destaca la frecuencia de quejas referidas a *disponer de muy poco espacio* en los centros con 500 o más trabajadores (22,5%) y en los de 250 a 499 (19,6%). (Ver Tabla 49).

Tabla 49. Aspectos más inadecuados del diseño según tamaño de plantilla

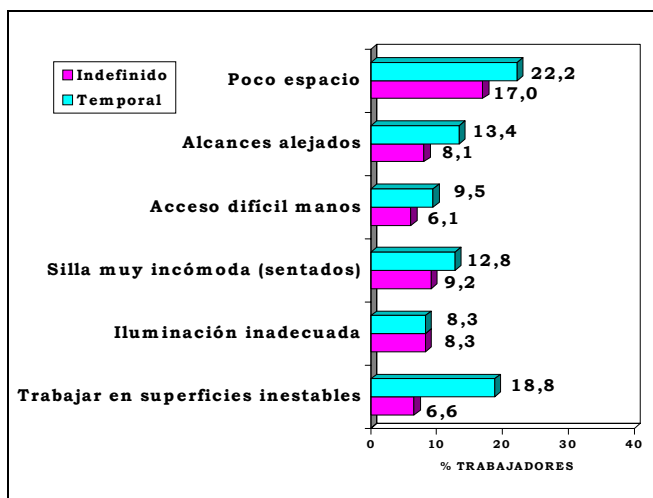
< 10 trabajadores	espacio	sup.inestables	alcances
10 - 49	espacio	sup.inestables	alcances
50 - 250	espacio	sup.inestables	alcances
250 - 499	espacio	silla	alcances
≥ 500	espacio	silla	iluminación

■ ≥ 30%
 ■ 29%-20%
 ■ 19%-10%
 ■ 9%- 5%

Base: Total de trabajadores
 Pregunta de respuesta múltiple
 Fuente: Cuestionario de trabajador

Son los trabajadores con contratos de duración determinada (temporal) los que manifiestan más quejas referidas a los aspectos del diseño, con excepción de la iluminación. La diferencia más importante se da en *trabajar sobre superficies inestables o irregulares* (18,8% en temporales y 6,6% en indefinidos). (Ver Gráfico 22).

Gráfico 22. Aspectos inadecuados del diseño del puesto según el tipo de contrato



Base: Total de asalariados
 Pregunta de respuesta múltiple
 Fuente: Cuestionario de trabajador

Con relación a la ocupación de los trabajadores en Industria y Servicios, destacan las frecuencias relativas a *disponer de muy poco espacio* en los técnicos, científicos e intelectuales (21,4%) y en los operadores de instalaciones y maquinaria (20%). (Ver Tabla 50).

En cuanto al instrumento o medio fundamental de trabajo, destaca el *disponer de muy poco espacio* en los que trabajan con herramientas portátiles eléctricas, neumáticas, etc. (29,7%), con medios sin motor para el traslado o movimiento de objetos, materiales o personas (27,1%) y con máquinas y equipos (20,4%).

Hay que destacar también la frecuencia de tener que *trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos* entre los que emplean herramientas portátiles (22,5%). (Ver Tabla 51).

Tabla 50. Aspectos más inadecuados del diseño del puesto por ocupación (Industria y Servicios)

TÉCNICOS	espacio	iluminación	silla
TÉCNICOS DE APOYO	espacio	Silla	iluminación
ADMINISTRATIVOS	espacio	iluminación	silla
SERVICIOS VARIOS	espacio	Alcances	silla
CUALIFICADOS	espacio	acceso manos	silla
OPERADORES	espacio	sup.inestables	acceso manos
NO CUALIFICADOS	espacio	Silla	alcances

■ ≥ 30%
 ■ 29%-20%
 ■ 19%-10%
 ■ 9%-5%

Base: Trabajadores de Industria y Servicios
 Pregunta de respuesta múltiple
 Fuente: Cuestionario de trabajador

Tabla 51. Aspectos más inadecuados del puesto por el instrumento o medio fundamental de trabajo

HERRAM.MANUAL.	espacio	sup.inestables	acceso manos
HERRAM.PORTÁT.	espacio	acceso manos	sup.inestables
VEHÍC.TRANSPORT.	espacio	sup.inestables	alcances
MEDIO SIN MOTOR	espacio	alcances	iluminación
MAQUIN/EQUIPOS	espacio	silla	iluminación
EQUIP.INFORMÁT.	espacio	iluminación	silla
PANELES CONTROL	Silla	sup.inestables	acceso manos
INFORM. PAPEL	espacio	alcances	iluminación
TELÉFONO	Silla	espacio	iluminación
NINGUNO	espacio	alcances	----

■ ≥ 30%
 ■ 29%-20%
 ■ 19%-10%
 ■ 10%-5%

Base: Total de trabajadores
 Pregunta de respuesta múltiple
 Fuente: Cuestionario de trabajador

9.2. Conclusiones

- Algo más de una tercera parte de los trabajadores manifiesta alguna queja por aspectos inadecuados del diseño del puesto de trabajo. Entre los aspectos

más señalados figuran: *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad; disponer de una silla de trabajo muy incómoda; y tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos o que obligan a estirar mucho el brazo.*

- Se observa un incremento en todos los porcentajes de los distintos aspectos de diseño considerados, con relación a 1997 y 1999.
- Destaca el elevado porcentaje de trabajadores en la Construcción que señalan tener que trabajar sobre

superficies inestables o irregulares. Destaca también la frecuencia de quejas referidas a *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad* en Servicios Sociales, Metal y Química.

- El porcentaje de quejas por aspectos relativos al diseño tiende a aumentar con el tamaño de plantilla del centro de trabajo. Son los trabajadores con contrato de duración determinada los que, en general, manifiestan más quejas referidas a los distintos aspectos del diseño.

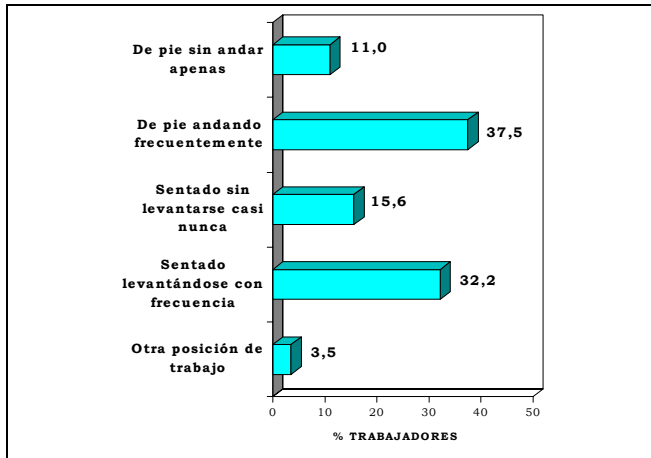
10. CARGA FÍSICA DE TRABAJO

Tres son los aspectos incluidos en la Encuesta como indicadores de la carga física: la posición habitual de trabajo, las demandas físicas de trabajo y la percepción de molestias musculoesqueléticas derivadas del trabajo realizado.

10.1. Posición de trabajo

En el Gráfico 23 pueden verse las posiciones más habituales de trabajo para el conjunto de los trabajadores: *de pie andando frecuentemente* (37,5%) y *sentado levantándose con frecuencia* (32,2%).

Gráfico 23. Posición habitual de trabajo



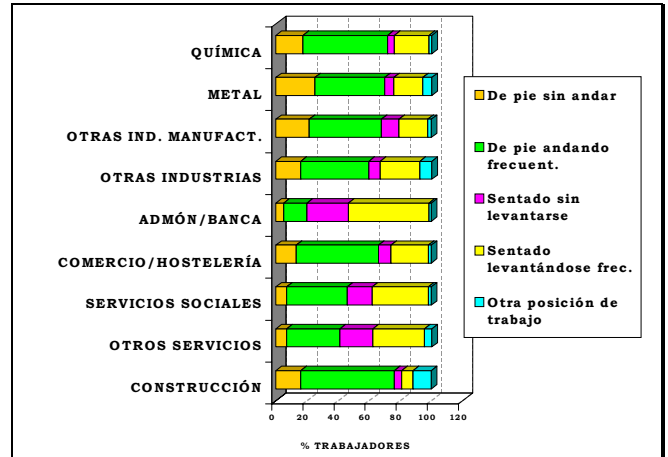
Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Las posiciones más habituales de trabajo varían según la rama de actividad considerada. Así, la posición *de pie andando frecuentemente* se da con mayor frecuencia en Construcción (60%), Química (54,1%) y Comercio/Hostelería (52,8%), mientras que *sentado levantándose con frecuencia* predomina particularmente en Administración/Banca (51,8%).

Es en Construcción donde se dan las posiciones de trabajo más penosas: un 9,4% de los trabajadores en este sector señala como posiciones habituales de trabajo *de pie con las rodillas flexionadas, arrodillado o en cuclillas*.

En cuanto a otras posiciones también fatigantes, estar *de pie sin andar apenas* se da con bastante frecuencia en Metal (25,2%) y en Otras Industrias Manufactureras (21,4%), y estar *sentado sin levantarse casi nunca* se da en Administración/Banca (26,7%) y Otros Servicios (21%). (Ver Gráfico 24).

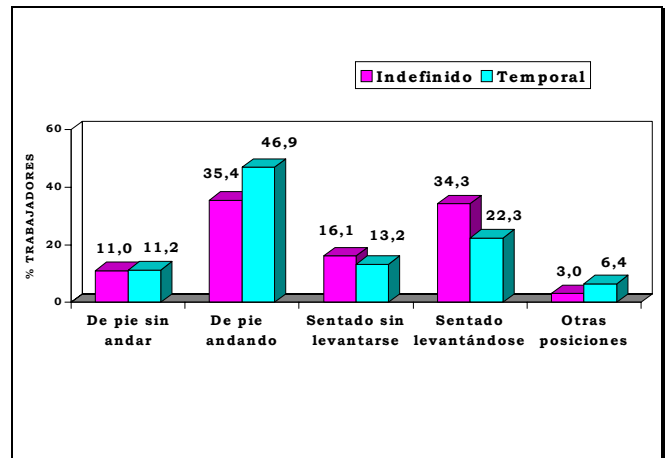
Gráfico 24. Posición habitual de trabajo según rama de actividad



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Mientras que la posición que predomina entre los trabajadores con contrato indefinido es la de *sentado* (50,4%), los trabajadores con contratos temporales trabajan en su mayoría *de pie* (58,1%). Estos últimos son también los que más adoptan habitualmente las posiciones de trabajo más forzadas (englobadas en la categoría *otras posiciones*). (Ver Gráfico 25).

Gráfico 25. Posición habitual de trabajo según tipo de contrato



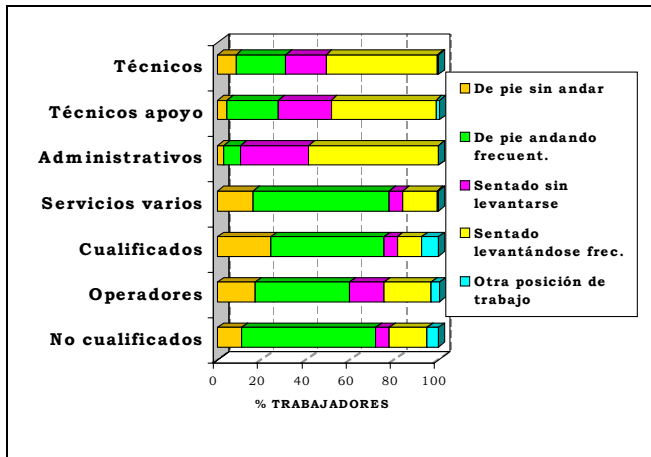
Base: Total de asalariados
Fuente: Cuestionario de trabajador

También hay diferencias cuando se analiza la posición de trabajo en relación con la ocupación del encuestado. Así, para los técnicos, técnicos de apoyo y administrativos la posición más habitual es estar *sentado levantándose con frecuencia*, mientras que estar *de pie andando frecuentemente* se da en las

restantes ocupaciones consideradas (trabajadores de servicios varios, cualificados, operadores y trabajadores no cualificados).

Son los trabajadores cualificados los que con mayor frecuencia trabajan habitualmente en posiciones más forzadas, como arrodillado, en cuclillas, etc. (9,8%). (Ver Gráfico 26).

Gráfico 26. Posición habitual de trabajo según tipo de ocupación en Industria y Servicios



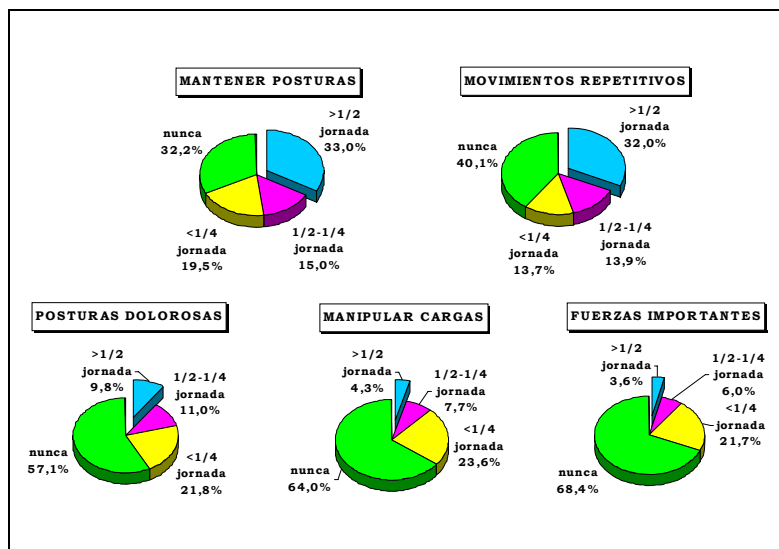
Base: Trabajadores de Industria y Servicios
Fuente: Cuestionario de trabajador

10.2. Demandas físicas de trabajo

Una pregunta de respuesta múltiple recoge las diferentes demandas asociadas a la carga física: permanecer en posturas dolorosas o fatigantes, mantener una misma postura, levantar o desplazar cargas pesadas, realizar una fuerza importante y realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos. Además, se pregunta por el tiempo de exposición a cada una de estas variables: más de la mitad de la jornada, entre la mitad y la cuarta parte de la jornada, menos de la cuarta parte de la jornada o nunca.

En el Gráfico 27 se recogen los resultados obtenidos para el total de trabajadores, para los distintos tiempos de exposición. Como se puede ver las demandas mayores corresponden a *mantener una misma postura* y *realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos*.

Gráfico 27. Demandas físicas de trabajo según tiempo de exposición (datos en %)



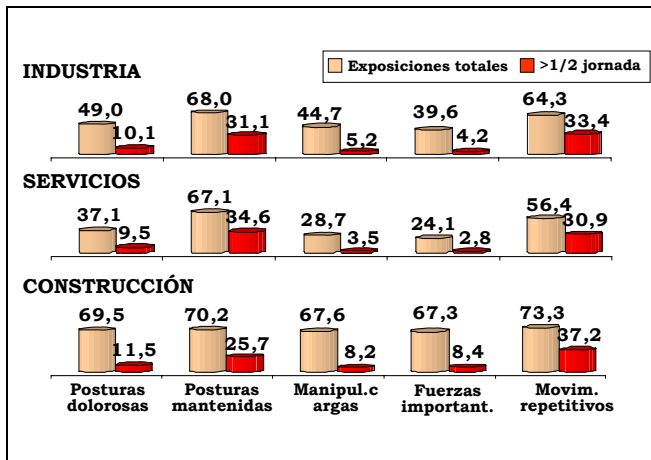
Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

La incidencia de las diferentes demandas físicas varía según el sector de actividad (ver Gráfico 28). Si nos fijamos en las exposiciones totales, es en Construcción donde se dan con mayor frecuencia los diferentes tipos de demandas físicas considerados. Atendiendo sólo a las exposiciones superiores a la media jornada, en Industria inciden de manera muy similar los *movimientos repetitivos* y las *posturas mantenidas* (33,4% y 31,1%, respectivamente); en Servicios predominan algo más las

posturas mantenidas (34,6%) y en Construcción los *movimientos repetitivos* (37,2%).

Por ramas de actividad las exposiciones más frecuentes corresponden a *posturas mantenidas*, en especial en Administración/Banca (41,6%), y *movimientos repetitivos*, sobretudo en Otros Servicios (38,9%), Otras Industrias Manufactureras (38,1%) y Construcción (37,2%). (Ver Gráfico 29).

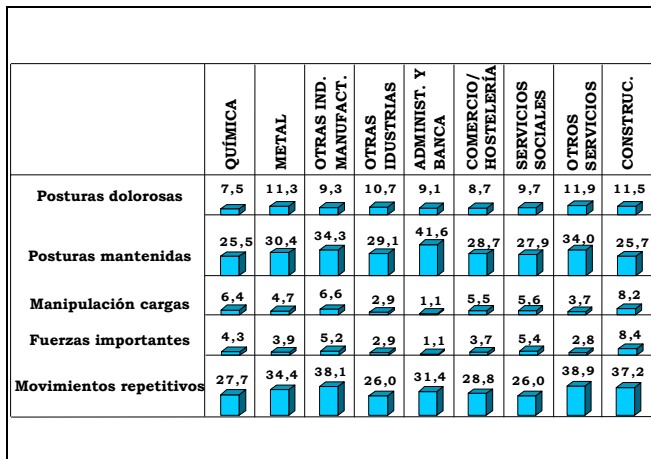
Gráfico 28. Demandas físicas de trabajo según sector de actividad (%) (exposición total y superior a la media jornada)



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Con respecto a permanecer en *posturas dolorosas* más de la mitad de la jornada, la frecuencia mayor corresponde a Otros Servicios (11,9%), Construcción (11,5%) y Metal (11,3%). En Construcción es donde más incide el tener que *desplazar cargas pesadas* y *realizar una fuerza importante* más de media jornada (8,2% y 8,4%, respectivamente).

Gráfico 29. Demandas físicas de trabajo según rama de actividad (%) (exposición superior a la media jornada)



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Referido a la ocupación de los trabajadores en Industria y Servicios, y considerando sólo las exposiciones superiores a la mitad de la jornada, *mantener una misma postura* se da más en Administrativos (45%) y *realizar movimientos muy repetitivos* incide algo más en los operadores de máquinas y equipos (37,5%). (Ver Gráfico 30).

Son también estos últimos quienes manifiestan en un mayor porcentaje tener que permanecer prolongadamente en *posturas dolorosas* (14,6%). Tener que *manipular cargas pesadas* se da más en los no cualificados (11,4%), así como realizar una *fuerza muy importante* (6,8%) durante la mayor parte de la jornada.

Gráfico 30. Demandas físicas de trabajo según ocupación en Industria y Servicios (%) (exposición superior a la media jornada)

	TÉCNICOS	TÉCNICOS APOYO	ADMINIST.	SERVICIOS	CUALIFIC.	OPERADOR	NO CUALIF.
Posturas dolorosas	6,4	8,5	8,9	11,0	9,4	14,6	11,1
Posturas mantenidas	29,1	39,2	45,0	28,0	26,7	38,9	24,3
Manipulación cargas	1,0	2,0	0,6	3,5	4,5	5,0	11,4
Fuerzas importantes	1,2	4,1	0,4	3,9	3,4	3,7	6,8
Movimientos repetitivos	20,9	28,5	36,5	26,9	31,7	37,5	34,8

Base: Trabajadores de Industria y Servicios
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Gráfico 31. Demandas físicas de trabajo según instrumento o medio fundamental de trabajo (%) (exposición superior a la media jornada)

	Herr. manuales	Herr. portátiles	Vehículos Transp.	Medios sin motor	Máq./Equipos	Equipos informát.	Paneles control	Inform. papel	Teléfono	Ninguno
Posturas dolorosas	13,6	12,6	10,6	15,1	10,7	6,8	9,2	5,0	5,3	14,8
Posturas mantenidas	24,6	24,2	41,2	21,6	29,5	43,1	28,1	24,9	29,6	20,8
Manipulación cargas	6,5	7,7	7,1	21,1	7,5	0,6	0	2,5	0	4,6
Fuerzas importantes	5,8	4,4	5,4	16,9	7,1	0,3	0	2,0	0	4,6
Movimientos repetitivos	39,8	40,1	25,9	33,3	37,1	31,5	12,5	13,9	13,9	22,6

Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Analizadas las demandas físicas según el instrumento o medio fundamental de trabajo, resulta que los que trabajan con equipos informáticos y con vehículos de transporte son quienes más están expuestos a las *posturas mantenidas* (43,1% y 41,2%, respectivamente), mientras que los *movimientos muy repetitivos* afectan

principalmente a los que trabajan con herramientas portátiles (40,1%) y manuales (39,8%). (Ver Gráfico 31).

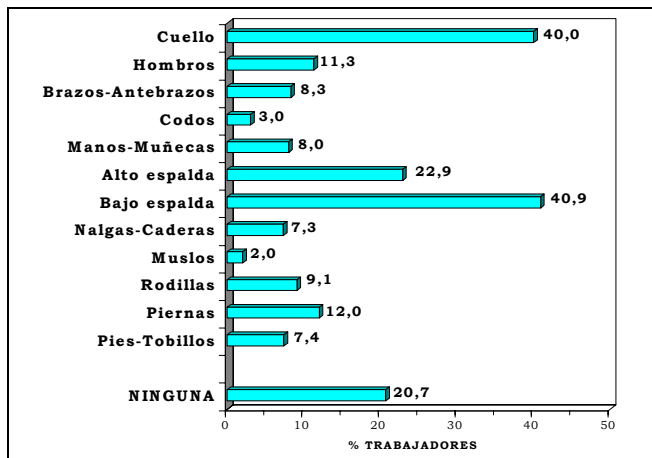
En cuanto a las demás demandas, permanecer en *posturas dolorosas* destaca entre quienes utilizaban medios sin motor (15,1%) y entre los que no utilizan ningún medio o instrumento para trabajar (14,8%). En estos últimos afecta de una manera significativamente mayor *manipular cargas pesadas* y *realizar una fuerza muy importante* (21,1% y 16,9%, respectivamente).

10.3. Molestias musculoesqueléticas

El apartado de carga física se completa con una pregunta en la que se pide al encuestado que señale las zonas del cuerpo en las que sienta molestias derivadas de las posturas y esfuerzos del trabajo.

El Gráfico 32 recoge los porcentajes de respuestas para cada una de las zonas del cuerpo consideradas. Como muestra este gráfico, el 79,3% de los trabajadores señala sentir alguna molestia musculoesquelética. Las frecuencias de respuesta mayores corresponden a la *parte baja de la espalda* (40,9%), al *cuello* (40%) y a la *parte alta de la espalda* (22,9%).

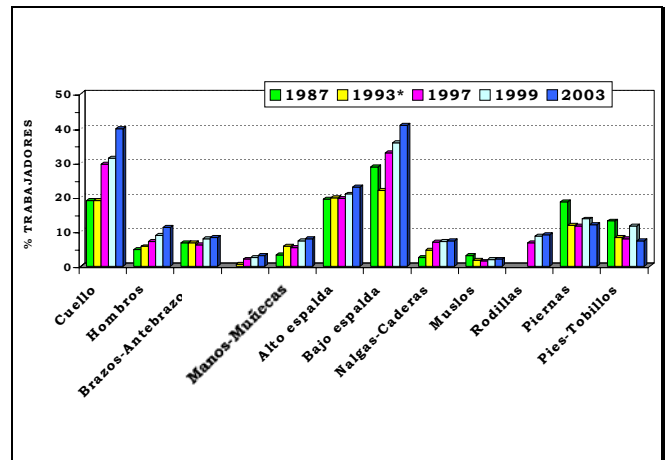
Gráfico 32. Localización de las molestias musculoesqueléticas



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Las molestias localizadas en *espalda* y *cuello*, así como las de las extremidades superiores (*hombros, brazos/antebrazos, codos* y *manos/muñecas*) han mostrado un continuo aumento en las cinco Encuestas nacionales realizadas hasta hoy (ver Gráfico 33).

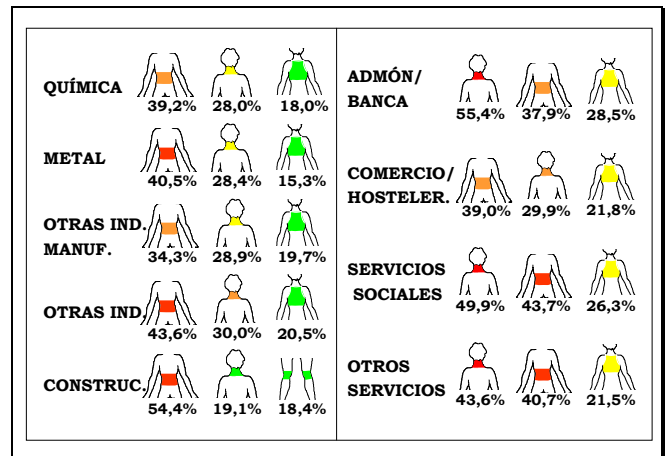
Gráfico 33. Evolución de la localización de las molestias musculoesqueléticas. Comparación 1987, 1993, 1997, 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador 1987, 1993, 1997, 1999 y 2003
Nota (*): En la II Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (1993) no se incluyó el sector Construcción

Las molestias musculoesqueléticas más frecuentes varían según la rama de actividad considerada. Destacan los elevados porcentajes de trabajadores en la Construcción que señalan la *parte baja de la espalda* (54,4%) y los que en Administración/Banca señalan el *cuello* (55,4%). (Ver Gráfico 34).

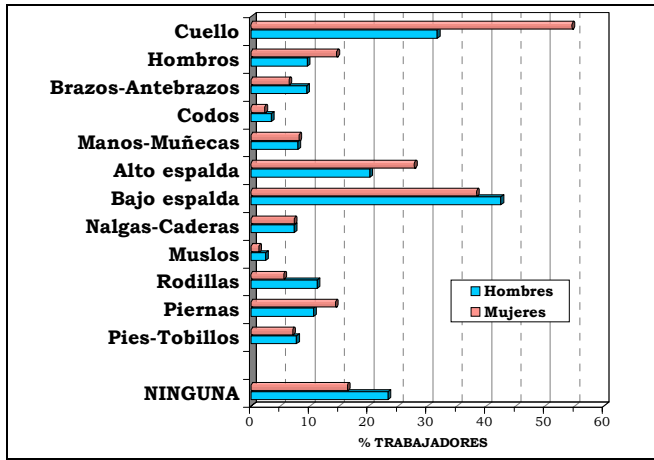
Gráfico 34. Localización de las molestias musculoesqueléticas más frecuentes según rama de actividad



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Si bien no hay grandes diferencias en la frecuencia de las demandas físicas según el sexo de los trabajadores, las molestias musculoesqueléticas de *cuello* son significativamente más frecuentes en las mujeres (54,5%) que en los hombres (31,6%). (Ver Gráfico 35).

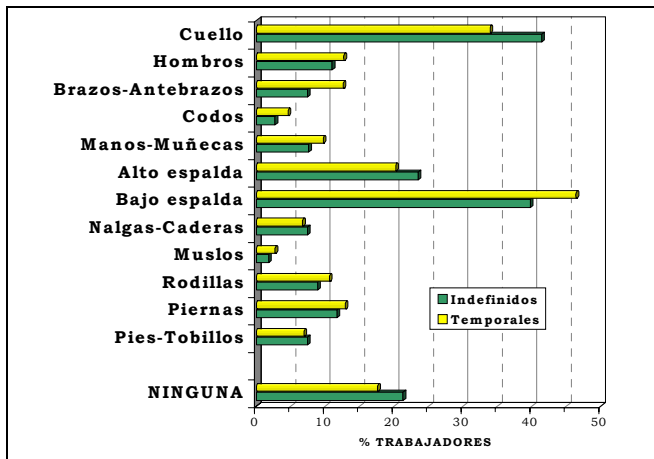
Gráfico 35. Localización de las molestias musculoesqueléticas según sexo



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Son los trabajadores con contrato de duración determinada (temporal) quienes más señalan sentir alguna molestia musculoesquelética (82,4% en temporales y 78,7% en indefinidos). Las diferencias más acusadas en ambos grupos se dan en el *cuello* (41,4% en indefinidos y 33,9% en temporales), en los *brazos/antebrazos* (12,6% en temporales y 7,4% en indefinidos) y en la *parte baja de la espalda* (46,4% en temporales y 39,8% en indefinidos). (Ver Gráfico 36).

Gráfico 36. Localización de las molestias musculoesqueléticas según tipo de contrato

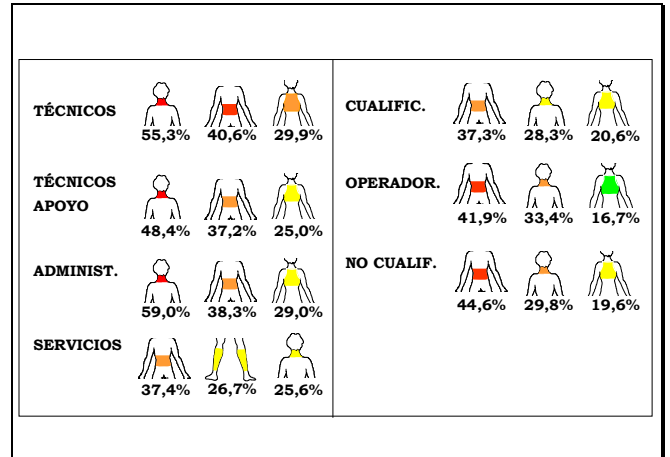


Base: Total de asalariados
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Mientras que en los técnicos, técnicos de apoyo y administrativos las molestias se localizan principalmente en el *cuello*, en las restantes ocupaciones consideradas la molestia más frecuente es la *parte baja de la espalda* (trabajadores de servicios varios, cualificados, operadores y trabajadores no cualificados). Destaca el elevado porcentaje de molestias en el *cuello*

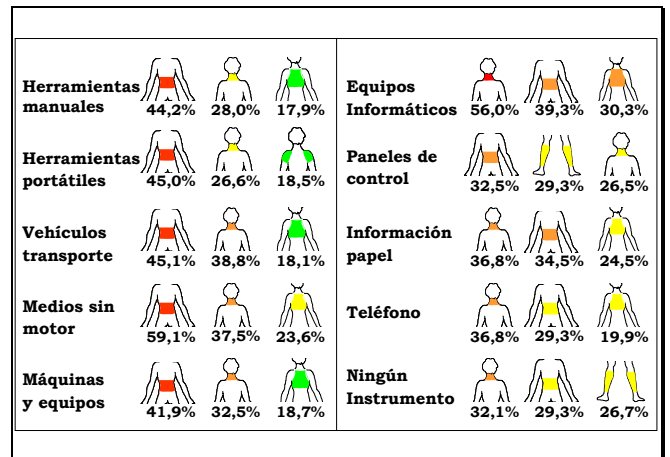
en los administrativos (59%) y en los técnicos (55,3%). (Ver Gráfico 37).

Gráfico 37. Localización de las molestias musculoesqueléticas más frecuentes según ocupación en Industria y Servicios



Base: Trabajadores de Industria y Servicios
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Gráfico 38. Localización de las molestias musculoesqueléticas más frecuentes según instrumento o medio fundamental de trabajo



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

En cuanto al instrumento o medio fundamental de trabajo, cabe destacar el muy elevado porcentaje de trabajadores que utilizan medios sin motor con molestias localizadas en el *bajo de la espalda* (59,1%) y de los que trabajan con equipos informáticos que manifiestan molestias de *cuello* (56%). (Ver Gráfico 38).

10.4. Conclusiones

- La posición más habitual de trabajo para el conjunto de los trabajadores es *de pie andando frecuentemente*, seguida de *sentado levantándose con frecuencia*.
- Es en Construcción donde se dan las posiciones de trabajo más penosas. En cuanto a otras posiciones también fatigantes, estar *de pie sin andar apenas* se da con bastante frecuencia en Metal y en Otras Industrias Manufactureras, y estar *sentado sin levantarse casi nunca*, en Administración/Banca y en Otros Servicios.
- Considerando las exposiciones más prolongadas a las distintas demandas físicas, las más frecuentes corresponden a *posturas mantenidas* (especialmente en Administración/Banca) y a *movimientos repetitivos* (en particular en Otros Servicios, Otras Industrias Manufactureras y Construcción).
- Permanecer en *posturas dolorosas* más de la mitad de la jornada incide sobre todo en Otros Servicios, Construcción y Metal. En Construcción es donde más se requiere *desplazar cargas pesadas* y *realizar una fuerza importante* durante más de media jornada.
- El 79,3% de los trabajadores señala sentir alguna molestia musculoesquelética derivada del trabajo. Por lo que se refiere a su localización, la frecuencia de respuestas mayor corresponde a la *parte baja de la espalda*, seguida del *cuello* y de la *parte alta de la espalda*. Estas molestias, junto a las de las extremidades superiores han mostrado un continuo aumento en las cinco ENCT realizadas hasta la fecha.
- Destacan los elevados porcentajes de trabajadores en la Construcción que señalan la *parte baja de la espalda* y los que en Administración/Banca señalan el *cuello* como principal localización de las molestias musculoesqueléticas.

11. CARGA MENTAL DE TRABAJO

Los indicadores que se han incluido para el estudio de la carga mental hacen referencia a: las exigencias de la tarea en cuanto a mantenimiento de un nivel elevado de atención, ritmo de trabajo y repetitividad; cantidad de trabajo; sensación de monotonía; y consecuencias de los errores.

11.1. Exigencias de la tarea

Se preguntaba a los trabajadores el tiempo de exposición (más de la mitad de la jornada, entre la mitad y una cuarta parte de la jornada, menos de una cuarta parte de la jornada o nunca) en su trabajo a: *mantener un nivel de atención alto o muy alto; mantener un ritmo de trabajo elevado; y realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración.* En este apartado,

se han considerado unas elevadas exigencias mentales de la tarea cuando el tiempo de exposición era "más de la mitad de la jornada".

Los datos obtenidos reflejan, en opinión de los trabajadores, unas exigencias elevadas, ya que manifiestan que para desempeñar el trabajo es necesario mantener una atención (65,4%) y ritmo de trabajo (40,1%) elevados y tener que realizar tareas muy repetitivas y de corta duración (29,4%) durante más de la mitad de la jornada laboral (ver Tabla 52).

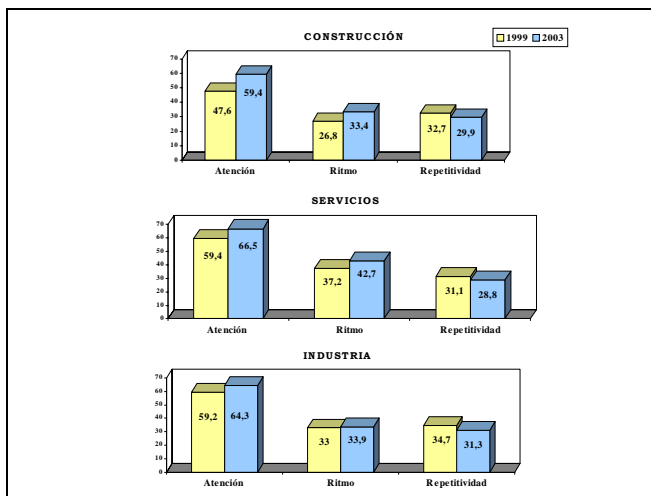
Los resultados obtenidos en la presente Encuesta, respecto a 1999, muestran una reducción de la repetitividad de las tareas y un incremento en los niveles altos de atención y ritmo elevado de trabajo durante más de la mitad de la jornada laboral (diferencias estadísticamente significativas).

Tabla 52. Exigencias mentales requeridas en la ejecución de la tarea. Comparación 1997, 1999 y 2003

Datos en %	Más de la 1/2 de la jornada			Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada			Menos de la 1/4 parte de la jornada			Nunca		
	1997	1999	2003	1997	1999	2003	1997	1999	2003	1997	1999	2003
Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración	34,6	32,2	29,4	17,0	16,8	13,8	19,5	19,5	14,6	28,6	31,2	41,7
Mantener un ritmo de trabajo elevado	37,6	35,1	40,1	30,6	31,9	31,4	18,1	18,3	16,9	13,2	14,2	11,8
Mantener un nivel de atención alto o muy alto	61,9	58,2	65,4	18,9	21,4	19,1	11,4	10,8	9,2	7,7	9,5	6,1

Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Gráfico 39. Exigencias mentales de la tarea según sector de actividad (exposición superior a la mitad de la jornada). Comparación entre 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

Si tenemos en cuenta el sector de actividad, observamos que las exigencias de atención y las exigencias de ritmo de trabajo han aumentado en todos los sectores. Por el contrario, en el caso de los datos referidos a la repetitividad observamos una disminución. (Ver Gráfico 39).

Por lo que se refiere al tipo de contrato, los trabajadores que tienen un contrato temporal (excepto los que tienen un contrato por obra o servicio) muestran porcentajes algo superiores a los demás, en la exigencia de *mantener un ritmo elevado de trabajo.* (Ver Tabla 53).

En cuanto al tamaño de plantilla, se observa que las exigencias de nivel de atención y ritmo de trabajo aumentan cuanto mayor es la plantilla del centro de trabajo; así, como se muestra en el Gráfico 40, los porcentajes de atención y ritmo son del 56,6% y 30,6%, respectivamente, de los trabajadores en los centros más pequeños y del 70,6% y 45,5%, respectivamente, en los centros que tienen más de 500 trabajadores.

En el caso de la realización de tareas repetitivas, se obtiene menores diferencias según el tamaño del centro

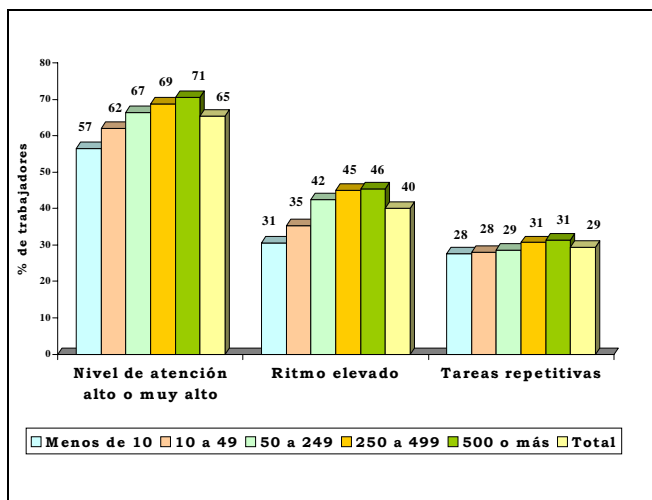
de trabajo; así, la frecuencia oscila entre el 27,7% de trabajadores en centros de menos de 10 trabajadores y el 31% de los que trabajan en centros con plantillas superiores a 250 trabajadores.

Tabla 53. Exigencias mentales de la tarea según tipo de contrato (exposición superior a la mitad de la jornada). Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %		TOTAL	TIPO DE CONTRATO		
			Indefinido	Obra y servicio	Otros temporales
Nivel de atención alto o muy alto	1999	58,2	59,2	54,5	54,1
	2003	65,1	65,7	59,5	65,6
Ritmo de trabajo elevado	1999	35,2	35,6	31,9	39,8
	2003	39,4	39,6	36,2	42,3
Tareas muy repetitivas y cortas	1999	32,2	33,2	27,6	33,14
	2003	29,4	28,6	32,7	33,0

Base: Total de asalariados
Fuente: Cuestionario de trabajador

Gráfico 40. Exigencias mentales de la tarea según tamaño de plantilla (exposición superior a la mitad de la jornada)



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

11.2. Cantidad de trabajo

El cuestionario de trabajador incluía una pregunta sobre la cantidad de trabajo que se había tenido en los últimos tres meses. De los datos obtenidos puede destacarse que algo más de la mitad de los trabajadores consideran que la cantidad de trabajo había sido *normal* y que casi la cuarta parte la califica como *muy variable*. Por otra parte, para el 18% de los trabajadores la cantidad de trabajo ha sido *excesiva* y sólo para un 3,5% ha sido *reducida*. La comparación de

estos datos con los obtenidos en 1999 muestra una reducción de la frecuencia de trabajadores que considera la cantidad de su trabajo *normal* y un aumento en los que la consideran *excesiva* y se sienten agobiados (diferencias estadísticamente significativas)¹. (Ver Tabla 54).

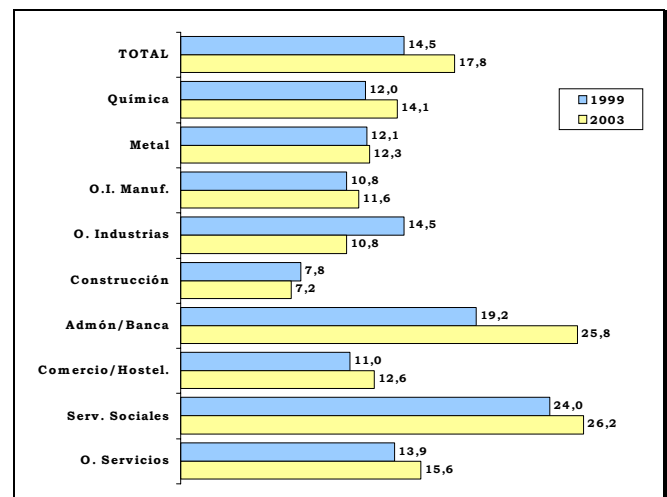
Tabla 54. Cantidad de trabajo en los últimos tres meses. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	1999	2003
Reducida podría hacer más cosas	4,1	3,5
Normal	58,9	54,8
Excesiva, me siento agobiado	14,5	17,8
Muy variable	22,3	23,7
No contesta	0,3	0,2

Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003
Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

Si se analizan los datos por rama de actividad se puede observar que, como ya ocurriera en 1999, son Servicios Sociales y Administración/Banca las actividades donde se encuentran las mayores frecuencias de trabajadores con una cantidad de trabajo *excesiva*; frecuencias que aumentan respecto a 1999 en ambos casos (ver Gráfico 41).

Gráfico 41. Cantidad de trabajo excesiva según rama de actividad. Comparación entre 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

¹ El trabajo de campo en ambas ediciones de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se ha llevado a cabo entre octubre y diciembre.

En cuanto al tamaño de plantilla, los porcentajes referidos a cantidad excesiva de trabajo son mayores cuanto mayor es el tamaño del centro de trabajo, oscilando entre el 8,4% de los centros más pequeños y el 26,5% de los centros de 500 o más trabajadores.

11.3. Monotonía

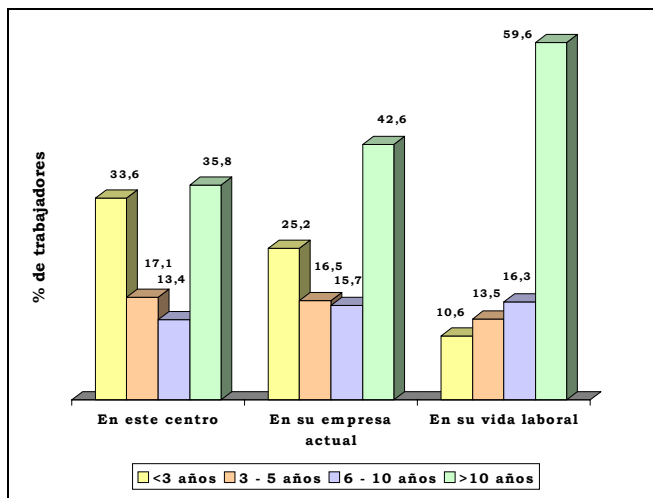
En la Encuesta se pregunta a los trabajadores si el trabajo que realiza le resulta monótono o no. Mayoritariamente los trabajadores no consideran monótono su trabajo, aunque respecto a 1999 disminuye la frecuencia de éstos y aumenta la de los trabajadores que consideran que a veces sí es monótono (diferencias estadísticamente significativas). (Ver Tabla 55).

Tabla 55. Sensación de monotonía. Comparación entre 1997, 1999 y 2003

	1997	1999	2003
No	63,3	64,0	61,1
Sí, a veces	27,3	27,3	29,6
Sí, frecuentemente	4,7	4,7	5,5
Sí, siempre	4,4	3,8	3,5
NS/NC	0,3	0,3	0,3

Base: Total de trabajadores
 Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003
 Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

Gráfico 42. Sensación de monotonía según antigüedad realizando su trabajo en el centro de trabajo actual, en la empresa actual y en la vida laboral



Base: Trabajadores con sensación de monotonía "siempre" o "frecuentemente"
 Fuente: Cuestionario de trabajador

Si tenemos en cuenta la posible relación entre sensación de monotonía y antigüedad observamos que los porcentajes varían en función de que se refieran a la antigüedad en el centro, en la empresa o en la vida laboral (ver Gráfico 42).

De los trabajadores que manifiestan tener siempre o frecuentemente sensación de monotonía, un 54,9% realiza tareas muy repetitivas durante más de la mitad de la jornada.

Sin embargo, el concepto de repetitividad, de ciclo corto y repetido, es muy distinto si se refiere a carga física o a carga mental. De los datos obtenidos se observa que la sensación de monotonía frecuentemente o siempre, entre los trabajadores que realizan tareas muy repetitivas y de corta duración, no está relacionada con la duración del ciclo de trabajo.

11.4. Consecuencias de los errores

En las estimaciones de la carga mental de trabajo suele incluirse algún indicador que haga referencia a la responsabilidad que comporta la realización de la tarea, por su contribución a las exigencias de atención y concentración. En la presente Encuesta se ha utilizado, como en ediciones anteriores, un indicador referido a las consecuencias de los errores. Así pues se preguntaba si cuando se comete un error en el puesto de trabajo puede tener consecuencias inapreciables, leves o graves.

Según los resultados obtenidos, el 27,9% de los trabajadores manifiesta que los errores cometidos pueden tener consecuencias graves, mientras que el 46,2% manifiesta que pueden provocar problemas leves y el 23,1% que apenas tiene consecuencias. Con relación a 1999, se observa un aumento, estadísticamente significativo, de los trabajadores que consideran que un error en su trabajo puede tener consecuencias leves y graves (ver Tabla 56).

Tabla 56. Consecuencias de los errores en el trabajo. Comparación entre 1999 y 2003

	1999	2003
Apenas tiene consecuencias	32,6	23,1
Puede provocar un problema leve	42,7	46,2
Tiene consecuencias graves	21,7	27,9
NS/NC	3,1	2,8

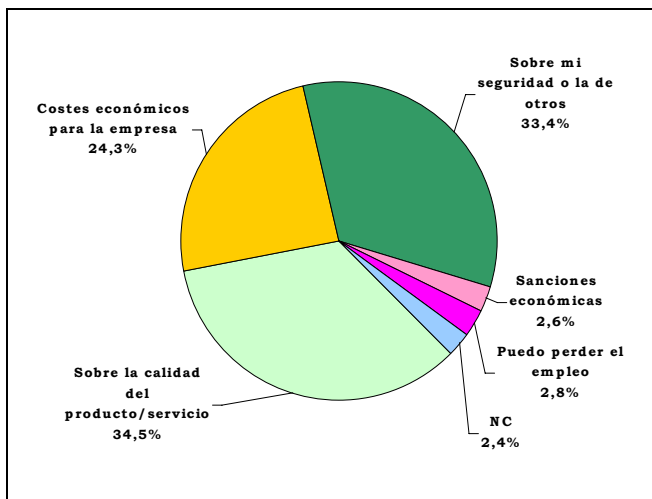
Base: Total de trabajadores
 Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003
 Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

A los trabajadores que calificaban de graves las consecuencias de los errores, se les preguntaba en qué

sentido eran graves estas consecuencias. Las respuestas más frecuentes hacen referencia a las consecuencias sobre la *calidad del producto o servicio*, sobre la *seguridad* del propio trabajador u otras personas, y sobre los *costes económicos* para la empresa (ver Gráfico 43).

De nuevo el tamaño de plantilla es una variable a tener en cuenta ya que cuanto mayor es la empresa más elevado es el porcentaje de trabajadores que consideran *graves* las consecuencias, oscilando los valores entre el 14,5% (centros que tienen menos de 10 trabajadores) y el 35% (centros de 500 o más trabajadores). (Ver Gráfico 44).

Gráfico 43. Repercusiones de los errores

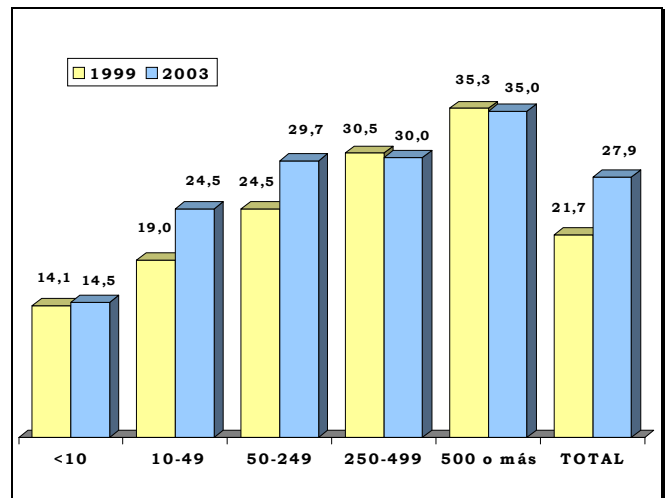


Base: Trabajadores para los que cometer un error en el trabajo tiene consecuencias graves
Fuente: Cuestionario de trabajador

Según la rama de actividad, observamos que aquellas en las que los trabajadores manifiestan en mayor medida que en su trabajo necesitan mantener un nivel

elevado de atención, son las que obtienen mayores frecuencias respecto al carácter grave de las consecuencias de los errores, siendo la Química (40,3%) y los Servicios Sociales (37,7%) las ramas en las que se obtienen frecuencias más elevadas.

Gráfico 44. Consecuencias graves de los errores según tamaño de plantilla. Comparación entre 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

Las repercusiones de los errores graves varían según la rama de actividad. Las consecuencias graves para la *calidad del producto o servicio* son más frecuentemente citados en Química y Metal; la repercusión sobre los *costes económicos* de la empresa destaca en Otras Industrias Manufactureras y Comercio/Hostelería; por su parte, las consecuencias peligrosas para la *propia seguridad o la de otros* es destacable en las ramas de Construcción y Servicios Sociales (ver Tabla 57).

Tabla 57. Repercusiones de los errores según rama de actividad

Datos en %	Total	Química	Metal	Otras Ind. Manuf.	Otras industrias	Admón/Banca	Comercio/Hostelería	Servicios Sociales	Otros Servicios	Construcción
Sobre la calidad del producto/servicio	34,5	55,5	48,3	41,6	39,7	41,9	36,6	29,6	26,1	10,7
Costes económicos para la empresa	24,3	27,3	29,6	43,2	31,2	26,8	33,2	7,4	31,0	12,8
Seguridad para uno mismo u otros	33,4	15,8	19,8	10,1	26,8	19,9	21,3	54,6	37,7	68,3
Sanciones económicas para el trabajador	2,6	1,0	0,7	0,9	1,1	3,8	3,0	2,3	2,2	3,3
Pérdida del empleo	2,8	0,5	1,0	2,1	0	3,9	4,7	2,9	0,7	3,8

Base: Trabajadores para los que cometer un error en el trabajo tiene consecuencias graves
Fuente: Cuestionario de trabajador

11.5. Factores de mayor riesgo

Se ha considerado un indicador de carga conformado por aquellos trabajadores que manifiestan que en la realización de su trabajo se da de manera conjunta: un nivel elevado de atención, un elevado ritmo de trabajo, una cantidad excesiva de trabajo y unas consecuencias graves de los posibles errores.

En esta situación se ha encontrado un total de 268 trabajadores. Éstos tienen porcentajes de respuesta significativamente mayores al total de la muestra ($\alpha=0.05$) en la pregunta que hace referencia a sintomatología psicossomática (ver Tabla 58).

Tabla 58. Sintomatología asociada a elevadas exigencias (datos en %)

SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA	% trabajadores con exigencias elevadas (1)	% trabajadores sin exigencias elevadas (2)
Le cuesta dormir o duerme mal	31,8	9,2
Tiene sensación continua de cansancio	20,5	8,1
Sufre dolores de cabeza	25,5	9,6
Sufre mareos	43,7	2,6
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	8,7	1,3
Le cuesta acordarse de las cosas	9,6	5,6
Se nota irritable, tenso	24,0	4,3
Sufre alteraciones del apetito o digestivas	18,1	3,3
Tiene problemas de ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	21,0	6,8
Bajo estado de ánimo	14,8	2,9

Base (1): Trabajadores con exigencias elevadas

Base (2): Trabajadores sin exigencias elevadas

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de trabajador

11.6. Conclusiones

- Con relación a 1999, se observa una reducción de la repetitividad de las tareas y un incremento en las exigencias de mantener niveles de atención y un ritmo de trabajo elevados durante más de la mitad de la jornada laboral (diferencias estadísticamente significativas).
- Respecto a 1999, se observa un incremento de tres puntos porcentuales en la frecuencia de trabajadores que considera que la cantidad de trabajo es excesiva y se sienten *agobiados*.
- Las empresas con mayor número de trabajadores obtienen porcentajes mayores en diversos indicadores (ritmos elevados, nivel de atención, consecuencias de los errores). En cuanto a la actividad de la empresa, las ramas que presentan mayores exigencias mentales son la Administración/Banca (nivel de atención, ritmo, cantidad de trabajo, consecuencias de los errores) y los Servicios Sociales (nivel de atención, ritmo, cantidad de trabajo, consecuencias de los errores).
- Al considerar de forma agrupada algunos de los factores analizados (atención, ritmo, cantidad de trabajo y consecuencias de los errores) para obtener un indicador de carga mental de trabajo, se obtiene que existe relación entre los trabajadores expuestos a estas exigencias y un conjunto de síntomas psicossomáticos (irritabilidad, dolores de cabeza, alteraciones del apetito o digestivas, etc.).

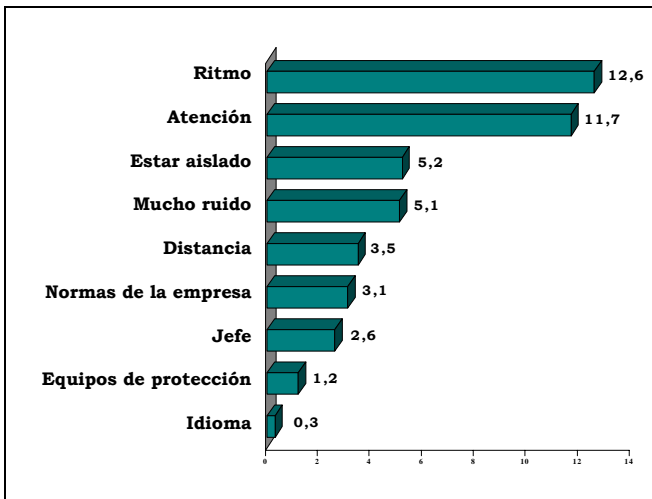
12. FACTORES PSICOSOCIALES

En este apartado se describen los datos más significativos obtenidos con relación a: las posibilidades de comunicación en el trabajo, las relaciones interpersonales, el estatus del puesto, la autonomía, las posibilidades de promoción, la participación, el tiempo de trabajo y la exposición a conductas violentas.

12.1. Comunicación y relaciones

El 68,3% de los trabajadores señala que no tiene ningún impedimento o dificultad para hablar con sus compañeros mientras trabaja. Para los que si existen impedimentos -un 31,5%-, los obstáculos más frecuentes son el ritmo de trabajo (12,6%) y el no poder desviar la atención del trabajo (11,7%). (Ver Gráfico 45).

Gráfico 45. Impedimentos o dificultades para hablar con los compañeros mientras se trabaja



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

En la Tabla 59 se muestran los grupos que dicen tener impedimentos o dificultades en mayor porcentaje que en el total.

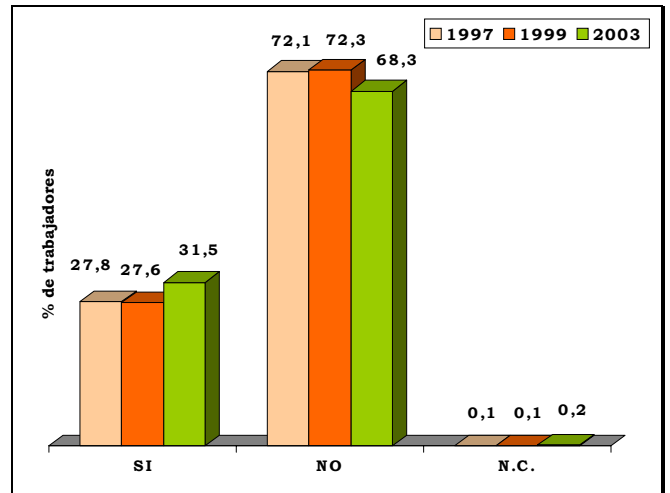
En el Gráfico 46 se puede observar la evolución de la existencia o no de impedimentos para comunicarse, desde la tercera ENCT (1997) hasta la actual. Como puede observarse, en 2003 se produce un incremento, estadísticamente significativo, en la frecuencia de trabajadores que señalan la existencia de obstáculos.

Tabla 59. Grupos con mayor dificultad para hablar con los compañeros mientras se trabaja (%)

SEXO	Mujeres	35,0
EDAD	Jóvenes (18-24 años)	36,8
RAMA DE ACTIVIDAD	Metal	36,4
	Otros Servicios	37,2

Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Gráfico 46. Existencia de impedimentos o dificultades para hablar con los compañeros mientras se trabaja. Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003

Analizando la evolución de los impedimentos o dificultades para hablar mientras se trabaja, manifestados por los trabajadores desde 1997, se observa que en los tres casos los obstáculos más frecuentes son el ritmo de trabajo y no poder desviar la atención del trabajo, habiendo crecido ambos en la actualidad (ver Tabla 60).

La valoración de las relaciones con las personas del entorno de trabajo (el jefe, los compañeros y los subordinados) se estima a partir de una escala ordinal que cubre desde el 1 -relaciones muy malas- hasta el 5 -relaciones muy buenas-. Como muestra la Tabla 61, mayoritariamente las relaciones tanto con el jefe, como con los compañeros y subordinados, son calificadas de *buenas*. Esta valoración sigue la misma tendencia observada en las encuestas anteriores.

Tabla 60. Impedimentos o dificultades para hablar con los compañeros mientras se trabaja. Comparación entre 1997, 1999 y 2003

Datos en %	Normas de la empresa	El jefe	Atención	Mucho ruido	Ritmo	Distancia entre trabajadores	Equipos de protección	Estar aislado	Idioma*
1997	2,2	1,5	9,7	4,3	11,6	3,9	0,5	5,1	-
1999	2,3	2,1	9,1	5,6	10,2	3,3	0,8	4,6	-
2003	3,1	2,6	11,7	5,1	12,6	3,5	1,2	5,2	0,3

Base: Total de trabajadores
 Pregunta de respuesta múltiple
 Fuente: Cuestionario de trabajador
 Nota (*): Categoría de respuesta incluida por primera vez en la VENCT (2003)

Tabla 61. Distribución de los trabajadores según la valoración de las relaciones con jefes, compañeros y subordinados

Datos en %	JEFES	COMPAÑEROS	SUBORDINADOS
No tiene	0,4	0,6	59,2
Muy buenas (5)	32,0	42,4	14,0
Buenas (4)	59,9	53,4	25,1
Regulares (3)	6,7	3,3	1,1
Malas (2)	0,7	0,1	0
Muy malas (1)	0,1	0,1	0
NS/NC	0,2	0,1	0,5
Mediana	4	4	4

Base: Total de trabajadores
 Fuente: Cuestionario de trabajador

12.2. Estatus del puesto

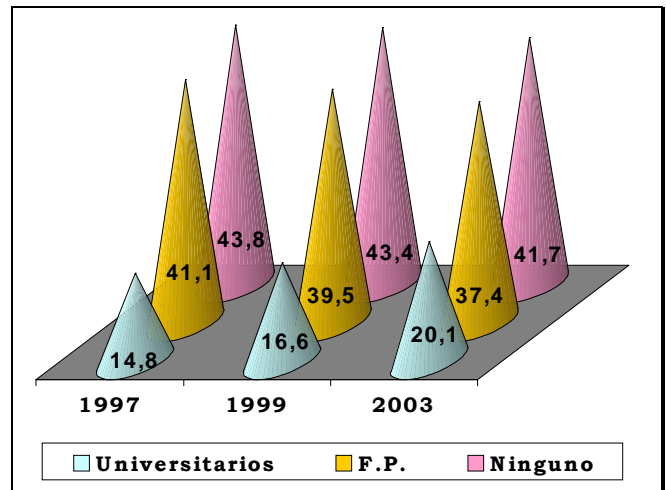
La Encuesta valora el estatus social a partir de dos indicadores: los conocimientos requeridos para desempeñar la tarea y las oportunidades que el puesto ofrece para que el trabajador aplique sus conocimientos y capacidades.

Para el 42% de los trabajadores el desempeño de su puesto de trabajo no requiere ningún conocimiento especial, sólo práctica. Como se puede observar en el Gráfico 47, desde 1997 se mantiene el predominio de este requerimiento según la valoración hecha por los trabajadores. No obstante, también se puede observar que han ido aumentando los puestos en los que se requieren estudios universitarios, mientras que se observa un descenso de aquellos en los que se requiere Formación Profesional (diferencias estadísticamente significativas).

Los trabajadores que más frecuentemente manifiestan que en sus puestos de trabajo no se requiere ningún conocimiento especial, sólo práctica, son: hombres (47,4%); los más jóvenes (de 18 a 24 años -62%-) y los más mayores (de 55 a 64 años -52%-); trabajan en Construcción (68,2%), Otras Industrias

Manufactureras (61,2%), Comercio/Hostelería (55,9%), Química (53,8%) y Otros Servicios (48,4%); y en empresas de tamaño pequeño (menos de 10 trabajadores -48,4%-, de 10 a 49 -47,2%-).

Gráfico 47. Conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo. Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores
 Fuente: Cuestionario de trabajador

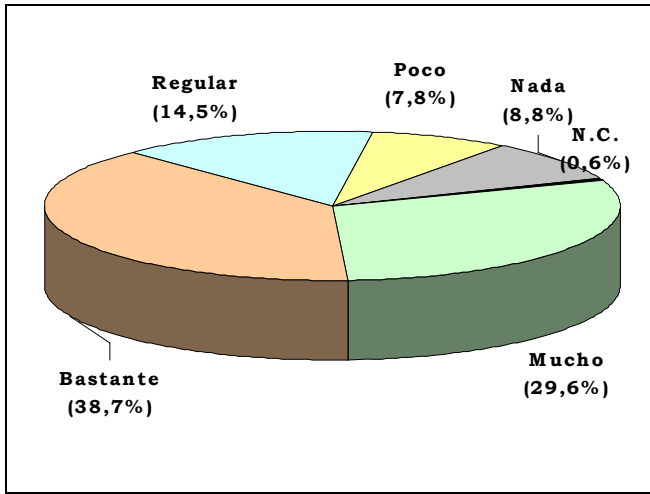
Los trabajadores que con mayor frecuencia señalan que para desempeñar su trabajo se requiere Formación Profesional trabajan en la rama de actividad de Otras Industrias Manufactureras (53,8%) y en el Metal (49,1%).

Finalmente, los que con mayor frecuencia manifiestan que en su puesto de trabajo se requieren estudios universitarios son: mujeres (27,7%); trabajan en el sector Servicios (26,1%); en las ramas de actividad de Servicios Sociales (46,6%) y Administración/Banca (31,5%); y en empresas de 500 o más trabajadores (27,4%).

En el Gráfico 48 se puede observar la distribución de los trabajadores según las oportunidades que el trabajo ofrece de aplicar las capacidades o conocimientos. Más de la mitad de los trabajadores señala poder aplicar

mucho o bastante sus capacidades o conocimientos (68,3%).

Gráfico 48. Oportunidades de aplicar las capacidades o conocimientos



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Por rama de actividad, son los trabajadores de Servicios Sociales los que más dicen aplicar *mucho* sus conocimientos (42,3%); los que más indican aplicarlos *bastante* son los de Construcción (48,8%) y Otras Industrias Manufactureras (45,5%). Por su parte, los que señalan con mayor frecuencia no poder aplicar *nada* sus conocimientos son los que trabajan en Química (17%) y Otros Servicios (13,5%).

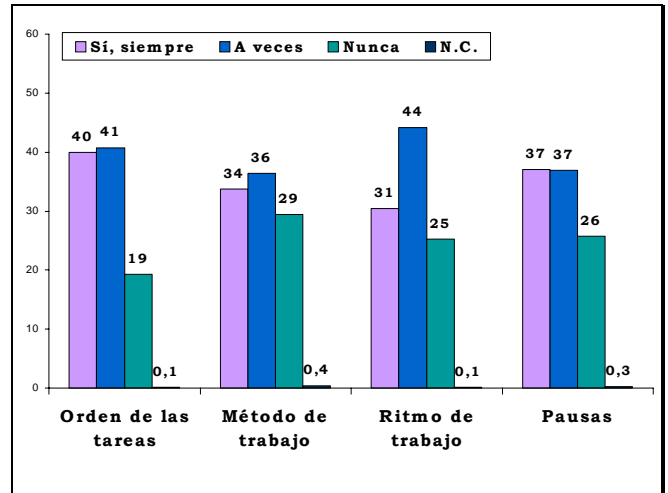
12.3. Autonomía

La autonomía se analiza a partir de las preguntas referidas a: en qué medida se pueden elegir o modificar distintos aspectos del trabajo; qué factores determinan el ritmo de trabajo; y la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo.

En cuanto a la autonomía de que dispone el trabajador para modificar distintos aspectos del trabajo, en el Gráfico 49 se recoge la distribución de los trabajadores según la frecuencia con que pueden elegir o modificar el orden de las tareas, el método de trabajo, el ritmo de trabajo y la distribución o duración de las pausas.

El 51% de los trabajadores puede modificar *siempre* que *quieren* o *a veces* dichos aspectos del trabajo; y el 48% *nunca* pueden modificar uno o varios de estos aspectos. La situación más rígida es manifestada por el 15,7% de los trabajadores, dado que un 8% *nunca* puede modificar tres aspectos y un 7,7% no pueden modificar *nunca* ninguno de los cuatro.

Gráfico 49. Frecuencia con la que se pueden elegir o modificar distintos aspectos del trabajo (%)



Base: Total trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

En la Tabla 62 se muestran los grupos de trabajadores que manifiestan con mayor frecuencia no tener *nunca* capacidad de decisión en el orden de las tareas, el método de trabajo, el ritmo de trabajo y la distribución o duración de las pausas. Sobre todo se trata de trabajadores de las ramas de Industria y Construcción; y trabajadores cuyo instrumento o medio material fundamental para trabajar está relacionado con máquinas, vehículos o paneles de control.

Tabla 62. Grupos que *nunca* pueden elegir o modificar distintos aspectos del trabajo

Datos en %		ORDEN	MÉTODO	RITMO	PAUSAS
TOTAL		19,3	29,4	25,2	25,7
Rama de actividad	Química	31,3	45,8	33,7	32,2
	Metal	28,5	39,6	29,9	37,2
	Construcción	26,5	37,4	27,8	41,4
	O. I. Manufact.	26,2	39,2	29,0	31,1
Edad	55 a 64 años	35,9	35,0	32,1	32,3
	18 a 24 años	33,2	41,6	34,4	39,5
Instrumento o medio material	Vehículos de transporte	37,6	45,1	39,0	37,3
	Medios sin motor para traslado de objetos, materiales o personas	38,1	45,2	36,0	30,0
	Máquinas y equipos	33,0	39,7	32,1	33,9
	Paneles e instrumentos de control	34,4	46,0	39,2	30,9

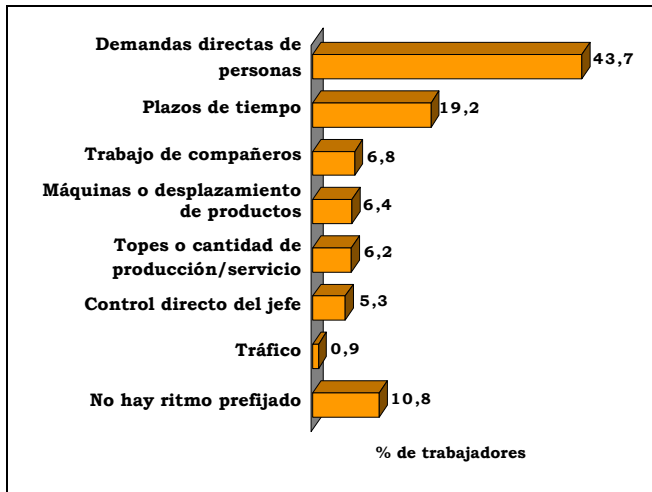
Fuente: Cuestionario de trabajador
Base: Total de trabajadores

Respecto a los determinantes del ritmo de trabajo, en el Gráfico 50 se observa que casi la mitad de los trabajadores (43,7%) señalan que su ritmo de trabajo viene determinado principalmente por las *demandas directas de personas* (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.). Las ramas de actividad en las que en mayor medida sus trabajadores están determinados por este factor son Comercio/Hostelería y Servicios Sociales, con unos porcentajes del 66,6% y 62,3%, respectivamente.

El segundo factor en frecuencia, determinante del ritmo de trabajo, corresponde al cumplimiento de *plazos de tiempo*, que afecta a un 19% de los trabajadores. En este caso, las ramas de actividad que destacan son: Construcción (25,6%), Otros Servicios (24,2%) y Administración/Banca (23,7%). En el caso de Construcción, además de los *plazos*, el ritmo del trabajador está determinado por *el trabajo de compañeros* (21,7%).

La *velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos* es un factor que agrupa un mayor porcentaje de respuestas en Química (30,6%). En el Metal es el segundo valor más alto (20,5), al igual que en Otras Industrias Manufactureras (24,3%).

Gráfico 50. Determinantes del ritmo de trabajo



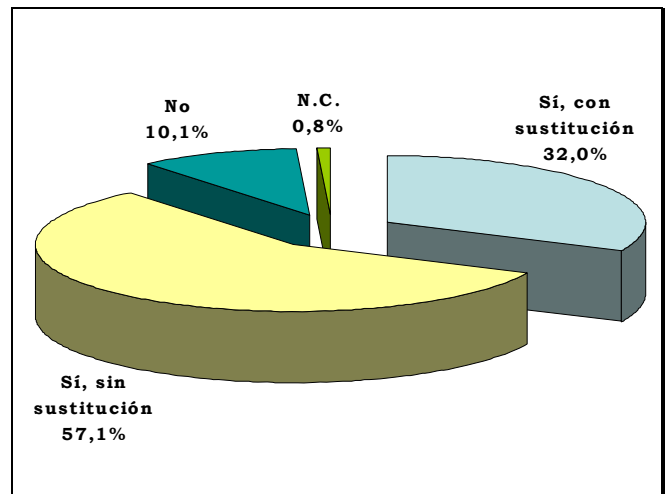
Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Finalmente, respecto a la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo, una décima parte de los trabajadores (10,1%) indica no poder detener su trabajo o ausentarse de él cuando lo necesita. Algo más de la mitad (57,1%) puede hacerlo sin necesidad de ser sustituido por un compañero. El resto (32%) precisa de tal sustitución en caso de ausentarse o detener el trabajo (ver Gráfico 51).

Por sector de actividad, el porcentaje más alto de trabajadores que no pueden detener o ausentarse de su trabajo se registra en Construcción (14,9%).

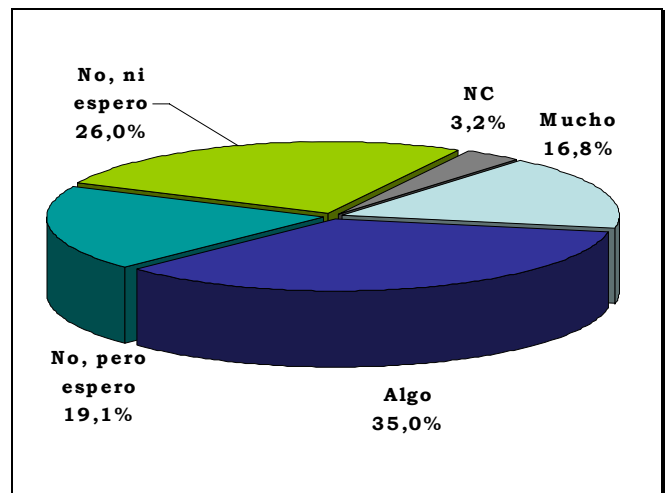
Por su parte, los que tienen más autonomía (no necesitan ser sustituidos) son los que trabajan en: Otras Industrias Manufactureras (62,6%), y Administración/Banca (63,2%). Aquellos que dicen tener un nivel de autonomía más limitado (los que necesitan ser sustituidos) son los que trabajan en Servicios Sociales (41,9%).

Gráfico 51. Posibilidad de detener el trabajo o ausentarse de él cuando se necesita



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Gráfico 52. Posibilidades de promoción en la empresa



Base: Total de trabajadores excepto los que proceden de empresas de trabajo temporal
Fuente: Cuestionario de trabajador

12.4. Promoción

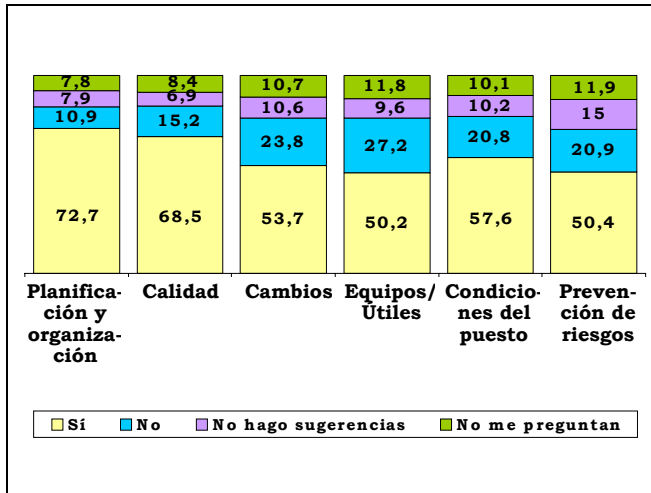
En el Gráfico 52 se puede observar que un poco más de la mitad de los trabajadores considera que ha promocionado: *algo* (35%) o *mucho* (16,8%). El resto manifiesta que nunca ha promocionado desde que trabaja en su empresa (45%).

Las personas que nunca han promocionado son, principalmente, mujeres (51%). En cuanto a la edad, destacan los más jóvenes, entre 18 y 24 años (61,8%). Por tamaño de plantilla, destacan las personas que trabajan en empresas de menos de 10 trabajadores (49,3%). Por rama de actividad, los que trabajan en Otros Servicios (48,4%) y en Construcción (55,2%).

12.5. Participación

En el cuestionario dirigido al trabajador se le preguntaba sobre su participación en distintos aspectos de su propio trabajo: planificación y organización, revisión de la calidad, introducción de cambios (organizativos o tecnológicos), elección de equipos/útiles manejados, adecuación de las condiciones de trabajo y actividades para la prevención de riesgos laborales. En el Gráfico 53 se presentan los resultados.

Gráfico 53. Aspectos sobre los que los trabajadores consideran que se tienen en cuenta sus opiniones



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Por rama de actividad, quienes más afirman que se tienen en cuenta su opinión o sugerencias relativas a:

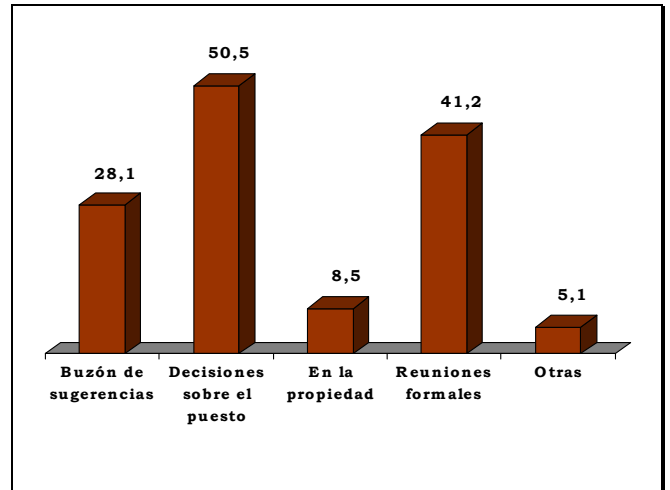
- la *planificación y organización de su trabajo*, son aquellos que trabajan en Administración/Banca (78,9%) y en Comercio/Hostelería (77,6%);

- la *introducción de cambios en su trabajo o puesto*, son los que trabajan en Servicios Sociales (62,3%) y en Administración/Banca (58,6%);
- la *elección de equipos/útiles*, son los que trabajan en Otras Industrias Manufactureras (59%) y en Servicios Sociales (58,4%);
- la *adecuación de las condiciones de su puesto de trabajo*, son los que trabajan en Química (65%), en Metal (64,7%) y en Otras Industrias Manufactureras (63,1%);
- las *actividades para la prevención de riesgos laborales*, los que trabajan en Química (68,7%), en Metal (64,3%) y en Otras Industrias Manufactureras (61,7%).

En el cuestionario de empresa también se incluían preguntas relativas a la participación de los trabajadores. En concreto, se referían a qué prácticas de participación se utilizan en la empresa, y si existe un procedimiento de consulta y participación en aspectos relacionados con la seguridad y la salud.

En el Gráfico 54 se recogen los datos obtenidos respecto a las prácticas de participación.

Gráfico 54. Prácticas de participación utilizadas por las empresas

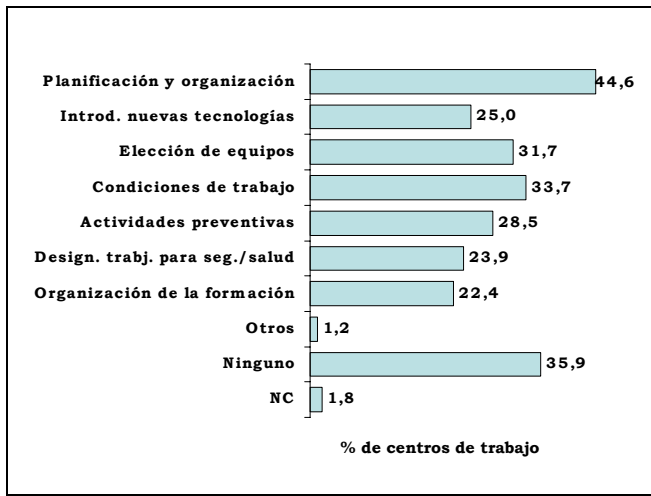


Base: Total de centros de trabajo
Fuente: Cuestionario de empresa

Las prácticas más utilizadas por las empresas son la participación en la *toma de decisiones relativas al puesto* de trabajo que ocupa el trabajador (50,5%) y las reuniones formales sobre la situación de la empresa (41,2%).

En cuanto a conocer si existe un procedimiento de consulta y participación del trabajador o de sus representantes en aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, en el Gráfico 55 podemos ver los resultados.

Gráfico 55. Procedimientos de consulta y participación en distintos aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo



Base: Total de centros de trabajo
Fuente: Cuestionario de empresa

Los aspectos para los que más frecuentemente existe este procedimiento son la *planificación y organización del trabajo* (44,6%) y la *determinación de las condiciones de trabajo* (33,7%). Destaca el hecho de que el 36% de los centros de trabajo indique que no tienen establecido ningún procedimiento de consulta y participación del trabajador en estos temas.

Tabla 63. Centros de trabajo que con mayor frecuencia tienen establecido un procedimiento de consulta y participación en aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo según rama de actividad (%)

Planificación y organización del trabajo	Construcción	53,7
	Servicios Sociales	51,3
Introducción de nuevas tecnologías	Servicios Sociales	36,3
	Otras Ind. Manuf.	31,6
Elección de equipos	Construcción	52,3
	Metal	39,6
	Química	38,4
Determinación de las condiciones de trabajo	Construcción	46,1
	Metal	41,3
	Química	41,0
Organización y desarrollo de actividades de protección y prevención	Química	34,8
	Metal	46,4
	Servicios Sociales	37,3
	Construcción	43,3
Designación de trabajadores para seguridad y salud	Construcción	39,4
	Metal	34,5
Organización de la formación	Servicios Sociales	30,8
	Construcción	29,5
	Admón./Banca	33,0

Base: Total de centros de trabajo
Fuente: Cuestionario de empresa

Por actividades, en Construcción es donde con mayor frecuencia se señala la existencia de un procedimiento para la mayoría de estos aspectos (ver Tabla 63).

12.6. Tiempo de trabajo

Para analizar el tiempo de trabajo se han tenido en cuenta las siguientes variables: duración de la jornada, tipo de horario habitual, trabajo en sábados y días festivos, tipo de control horario y necesidad de prolongar la jornada laboral.

La media total de horas trabajadas por semana es de 39,9 con una desviación típica de 6,6 -según datos obtenidos del cuestionario de trabajador-. Por sector de actividad, la media para los trabajadores de Construcción es de 42,6 horas/semana, para los de Servicios es de 39,2 horas/semana y para los de Industria es de 41 horas/semana.

Según los datos obtenidos en el cuestionario de empresa, los horarios más frecuentes son la jornada partida (52% de los trabajadores) -que en el caso de los trabajadores de la Construcción alcanza al 93%- y la jornada continua con horario fijo de mañana (22% de los trabajadores). Por otra parte, el 16,5% de los trabajadores realiza un horario a turnos rotativos.

Hay que destacar también que un 9,7% de los trabajadores realiza su trabajo de noche, ya sea en sistema de turnos o en horario fijo (ver Tabla 64).

Comparando estos datos con los obtenidos en 1999, en general se observa una disminución en la frecuencia de trabajadores con jornada partida (mañana y tarde) y con jornada continua de mañana; por el contrario, aumentan los trabajadores con horario a turnos rotativos, tanto de mañana/tarde, como de mañana/tarde/noche (ver Tabla 64).

Los trabajadores cuyo horario habitual es en equipos rotativos manifiestan, en su mayoría (67,8%), tener ciclos de rotación cortos, cambiando de turno cada siete días (44,2%) o menos (23,5%).

Cabe señalar, por las repercusiones que pueden tener sobre la salud, que aún se mantiene un destacable número de trabajadores que efectúan el cambio de turnos siguiendo una rotación larga. Respecto a 1999, se observa un incremento en las rotaciones inferiores a siete días y una disminución en las que se realizan cada siete días -ambas diferencias son estadísticamente significativas- (ver Tabla 65).

El porcentaje más elevado de rotación muy corta (menos de siete días) se da en el sector Servicios (28,8%) y por rama de actividad, en Administración/Banca (49,1%), siendo en el sector Industria donde se realizan las rotaciones más largas, especialmente en la rama de Metal.

Tabla 64. Distribución de los trabajadores según el tipo de horario y el sector de actividad. Comparación entre 1999 y 2003

	TOTAL		INDUSTRIA		SERVICIOS		CONSTRUCCIÓN	
	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003
Jornada partida (mañana y tarde)	56,7	52,2	64,5	56,6	49,1	45,7	97,2	93,5
Jornada continua -fijo mañana-	23,2	21,9	14,2	14,3	28,8	26,8	2,26	3,5
Jornada continua -fijo tarde-	4,5	4,2	3,3	2,9	5,5	5,0	0,1	0,8
Jornada continua -fijo noche-	1,4	1,3	1,9	1,4	1,4	1,3	0,0	0,5
Horario en equipos (turnos) mañana/tarde	4,4	7,5	5,0	8,5	4,6	7,8	0,4	1,6
Horario en equipos (turnos) mañana/tarde/noche	6,0	8,4	9,9	13,8	5,4	7,5	0,1	0,1
Horario en equipos (turnos) otro tipo	0,7	0,6	0,2	0,6	1,0	0,7	0,0	0,0
Otro	3,2	1,8	1,0	1,0	4,3	2,2	0,0	0,3

Base: Total de centros de trabajo
Fuente: Cuestionario de empresa

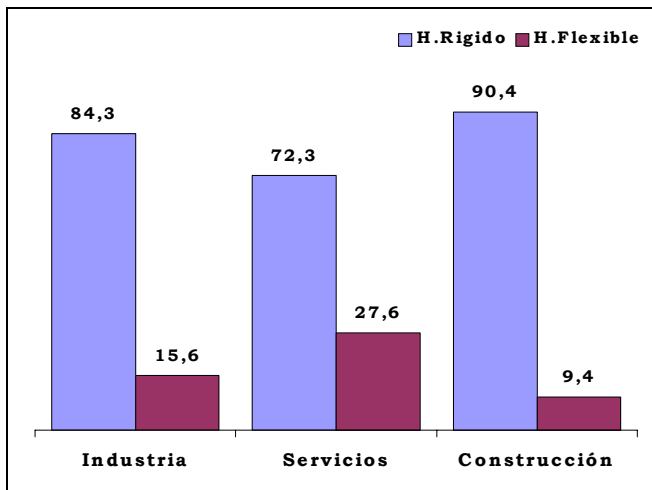
Tabla 65. Distribución de los trabajadores según la frecuencia del cambio de turno. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	1999	2003
Menos de 7 días	17,2	23,5
Cada 7 días	51,5	44,2
Entre 8 y 14 días	4,5	5,0
Cada 15 días	10,1	6,6
Más de 15 días	4,2	7,2
NS/NC	12,5	13,1

Base: Trabajadores cuyo horario habitual es equipos rotativos (turnos)
Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003
Nota: La celda sombreada indica que la diferencia entre 2003 y 1999 es estadísticamente significativa

En cuanto al tipo de control horario, cabe destacar que la mayoría de los trabajadores tiene un horario rígido (76,4%), es decir, tiene un horario fijo de entrada y salida del trabajo; el resto tiene un horario flexible (23,5%), es decir, con posibilidad de adaptar o elegir las horas de entrada y salida del trabajo.

Gráfico 56. Control horario según sector de actividad

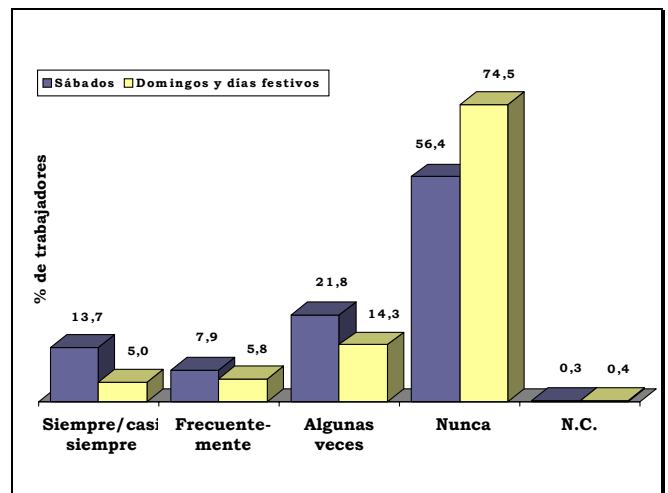


Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Estas frecuencias varían sensiblemente según sea el sector de actividad (ver Gráfico 56). No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas con los datos obtenidos en 1999.

Los resultados sobre la frecuencia con que el trabajador debe trabajar los sábados, domingos y días festivos figuran en el Gráfico 57. El 21,6% de los trabajadores señala que debe trabajar *siempre* o *frecuentemente* los sábados y el 10,8% debe hacerlo los domingos y días festivos. Esta exigencia es más frecuente en el sector Servicios y dentro de este sector en la rama de Comercio/Hostelería.

Gráfico 57. Distribución de los trabajadores según la frecuencia con que deben trabajar los sábados, domingos y días festivos



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Finalmente, en cuanto a si los trabajadores suelen prolongar su jornada laboral con o sin compensación económica o en tiempo libre, un 46% de los trabajadores responde que sí lo hace: un 24% con compensación y un 22% sin compensación.

En la Tabla 66 se muestra la distribución de esta variable según sexo. Como podemos observar, hay una mayor frecuencia de hombres que de mujeres (49% de hombres y 41% de mujeres) que acostumbran a prolongar su jornada de trabajo; sin embargo, es más frecuente entre las mujeres prolongar la jornada laboral sin ningún tipo de compensación, ni económica ni en tiempo libre (19% de hombres y 28% de mujeres).

Tabla 66. Distribución de los trabajadores según prolonguen su jornada laboral y sexo

Datos en %	Hombres	Mujeres	TOTAL
Sí, con compensación económica o compensación en tiempo libre	29,8	13,4	23,7
Sí, sin compensación	19,4	27,8	22,4
No	50,7	58,4	53,6
N.C.	0,2	0,4	0,3

Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

Entre los trabajadores que suelen prolongar su jornada laboral sin compensación, además de mujeres, es frecuente entre: los que pertenecen a la rama de actividad de Servicios Sociales (33,7%); con contrato indefinido (23,6%); las personas que utilizan equipos informáticos (35,5%); que ocupan puestos de trabajo de técnicos (48,8%), de técnicos de apoyo (35,6%) y administrativos (26,7%); y entre las personas entre 25 y 34 años de edad (26,1%).

La razón fundamental por la que habitualmente se prolonga la jornada es la sobrecarga de trabajo (74,1%)

12.7. Conductas violentas en el trabajo

A fin de conocer, desde el cuestionario de trabajador, la exposición en el trabajo a conductas violentas, en la presente Encuesta se ha preguntado a los trabajadores si han sido objeto, en los últimos doce meses, de conductas de violencia física, pretensiones sexuales no deseadas o de discriminación por edad, nacionalidad, sexo, raza o etnia, minusvalía u orientación sexual.

Como muestra la Tabla 67 los problemas más frecuentes están relacionados con la *violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo*, la *discriminación sexual* y la *discriminación por edad*.

La *violencia física cometida por personas ajenas al lugar de trabajo* es algo más señalada en los hombres (2,2%) y en los trabajadores mayores de 34 años (2,4%). Asimismo, el porcentaje referido a *discriminación por la edad* es más elevado en el grupo de trabajadores entre

18 y 24 años (2,3%); mientras que la *discriminación sexual* es más frecuente en mujeres (1,7%).

Tabla 67. Conductas violentas en el trabajo

Datos en %	V ENCT
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	0,55
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	1,93
Pretensiones sexuales no deseadas (Acoso sexual)	0,36
Discriminación por la edad	0,57
Discriminación por la nacionalidad	0,15
Discriminación sexual	0,73
Discriminación por raza o etnia	0,15
Discriminación por una minusvalía	0,31
Discriminación por la orientación sexual	0,11

Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

A fin de conocer las posibles conductas de acoso psicológico en el trabajo se ha preguntado al trabajador si en los últimos doce meses ha sido objeto en su entorno de trabajo de alguna de las siguientes conductas:

- Le ponen dificultades para comunicarse (le impiden expresarse, no se le habla, se evita la mirada, se ignora su presencia, se prohíbe que se hable con Vd., ...).
- Le desacreditan personal o profesionalmente (calumnias, se le ridiculiza, se burlan de su vida privada o manera de pensar, se cuestionan sus decisiones, se le asignan tareas humillantes, no se le asignan tareas, se critica el trabajo delante de terceros...).
- Le amenazan (amenazas orales, escritas, por teléfono; se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo, en el vehículo, en su domicilio,...).
- Otras conductas de este tipo.

Los resultados se presentan atendiendo a dos criterios analíticos según la frecuencia de exposición a dichas conductas. Por una parte, con un criterio restrictivo que agrupa a los trabajadores que dicen ser objeto de conductas de acoso *diariamente* o *al menos una vez por semana*. Y por otra parte, un criterio menos restrictivo y más acorde con la prevención de riesgos psicosociales, se agrupa a aquellos trabajadores que manifiestan ser objeto de conductas de acoso *diariamente*, *al menos una vez por semana* o *algunas veces al mes*.

Bajo el criterio restrictivo, se obtiene que un 2,8% de los trabajadores manifiesta ser objeto en los últimos

doce meses de conductas de acoso psicológico. Bajo el criterio menos restrictivo, la frecuencia aumenta al 4,5% de los trabajadores.

Tabla 68. Conductas de acoso psicológico según sector de actividad

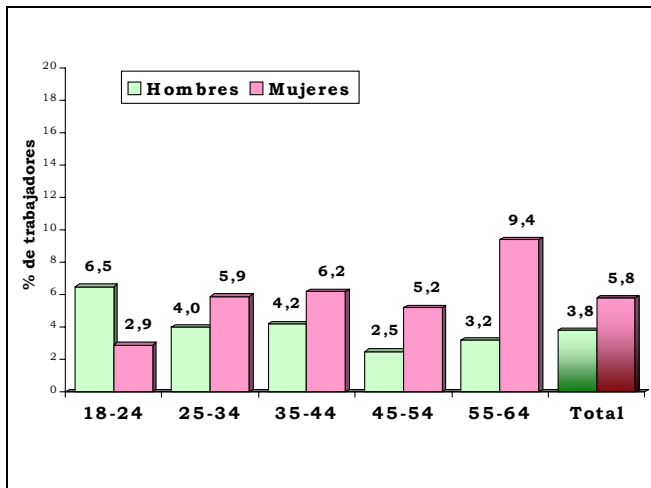
Datos en %	Criterio restrictivo (diario o semanal) (N=145)	Criterio menos restrictivo (diario, semanal o mensual) (N=236)
Industria	2,0	3,5
Servicios	3,3	5,3
Construcción	0,2	1,0
TOTAL	2,8	4,5

Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

En la Tabla 68 se presenta la distribución de trabajadores que manifiestan haber sido objeto de conductas de acoso psicológico según sector de actividad. Como puede observarse en dicha tabla, y como también se ha señalado en otros estudios sobre el tema, el sector Servicios presenta la mayor frecuencia de trabajadores en esta situación. Dentro de este sector, las ramas de actividad que presentan los porcentajes más elevados son Servicios Sociales y Administración/Banca con un 6,2% y un 5,8%, respectivamente, de trabajadores afectados (bajo el criterio menos restrictivo).

Atendiendo a la edad, la mayor exposición a los comportamientos de acoso se presenta en los menores de 45 años (4,8% frente al 3,6% en los trabajadores de mayor edad); y atendiendo al sexo, son las mujeres las que manifiestan en mayor medida que los hombres ser objeto de conductas de acoso (5,8% frente a 3,8%).

Gráfico 58. Conductas de acoso psicológico según edad y sexo (criterio menos restrictivo)



Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de Trabajador

Cuando se cruzan ambas variables, sexo y edad, se observa que la frecuencia de mujeres sometidas a acoso es superior a la de los hombres en las diferentes franjas de edad, a excepción de la franja más joven (18-24 años), y que la frecuencia de mujeres supera el 9% entre los 55 y 64 años (ver Gráfico 58).

En lo que se refiere al tamaño de plantilla del centro de trabajo, se han obtenido mayores porcentajes de trabajadores que dicen ser objeto de conductas de acoso en los centros más grandes. Los porcentajes oscilan entre el 2% en los centros de menos de 10 trabajadores y el 6,9% en los centros con más de 500 trabajadores.

Básicamente, los trabajadores que han sido objeto de acoso identifican a los compañeros y a los superiores como las personas que ejercieron dicho comportamiento; con mayor frecuencia los primeros que los segundos (ver Tabla 69).

Tabla 69. Persona o personas que ejercieron las conductas de acoso psicológico

Datos en %	Criterio restrictivo (diario o semanal) (N=145)	Criterio menos restrictivo (diario, semanal o mensual) (N=236)
Compañero/s	59,8	56,8
Superior/es	40,1	41,4
Subordinado/s	13,8	11,7

Base: Trabajadores que manifiestan ser objeto de conductas de acoso psicológico
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Por otra parte, la mayoría de los trabajadores que dicen ser objeto de conductas de acoso psicológico manifiesta recibir esos comportamientos de una persona (48%) o de dos a cuatro personas (33-35%). Es menos frecuente la emisión de conductas de acoso por parte de más de cuatro personas (ver Tabla 70).

Tabla 70. Número de personas que ejercieron las conductas de acoso psicológico

Datos en %	Criterio restrictivo (diario o semanal) (N=145)	Criterio menos restrictivo (diario, semanal o mensual) (N=236)
1 persona	48,5	48,2
2-4 personas	33,4	35,1
Más 4 personas	12,8	11,2
N.C.	5,4	5,4

Base: Trabajadores que manifiestan ser objeto de conductas de acoso psicológico
Fuente: Cuestionario de trabajador

Los datos expuestos en la Tabla 71 muestran que los trabajadores que manifiestan ser objeto de

comportamientos de acoso psicológico presentan una sintomatología de corte psicossomático significativamente mayor que los que no son objeto de comportamientos de este tipo. La sintomatología que se manifiesta es compatible con los resultados de los estudios existentes sobre los efectos que en la salud produce, en las primeras fases, la exposición a comportamientos de acoso psicológico en el trabajo.

Tabla 71. Exposición a conductas de acoso psicológico y sintomatología

Síntomas	% trabajadores no expuestos a conductas de acoso	% trabajadores expuestos a conductas de acoso
Le cuesta dormir o duerme mal	13,7	29,7
Tiene sensación continua de cansancio	11,2	23,3
Sufre dolores de cabeza	11,9	23,3
Sufre mareos	2,7	8,9
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	2,8	11,0
Le cuesta acordarse de las cosas o las olvida con facilidad	6,1	16,5
Se nota tenso, irritable	7,4	25,4
Sufre de alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas)	5,4	20,3
Bajo estado de ánimo	5,2	25,8
Otro	2,1	3,4
Ninguno	60,8	15,3

Base: Trabajadores que manifiestan ser objeto de conductas de acoso psicológico (criterio restrictivo)

Fuente: Cuestionario de trabajador

Nota: La celda sombreada indica que la diferencia es estadísticamente significativa a un nivel de confianza $\alpha = 0.05$, tras la realización de la prueba z de comparación de proporciones.

12.8. Conclusiones

- Aumentan las dificultades de comunicación entre los trabajadores durante el trabajo respecto a ediciones anteriores de la ENCT.
- Se mantiene una valoración positiva de las relaciones con los compañeros, los superiores y los subordinados.
- En cuanto a las exigencias de la tarea, se observa un descenso en los requerimientos en Formación Profesional, mientras que aumentan las tareas en las que se precisa una formación universitaria.
- Casi la mitad de los trabajadores no puede *nunca* elegir o modificar alguno o varios de los siguientes aspectos de su trabajo: el orden de las tareas, el método de trabajo, el ritmo de trabajo o la distribución-duración de las pausas.
- El ritmo de trabajo está condicionado principalmente por las *demandas directas de personas* (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.) y por el cumplimiento de *plazos* de tiempo.
- Aumenta el porcentaje de trabajadores que trabajan en horarios a turnos rotativos, tanto de mañana/tarde como de mañana/tarde/noche. La mayoría de los trabajadores sigue teniendo un horario rígido de entrada y salida del trabajo.
- Casi la mitad de los trabajadores manifiesta que suele prolongar su jornada laboral; ampliación que en un 22% de los casos se realiza sin ningún tipo de compensación, ni económica ni en tiempo libre. Mientras que los hombres suelen ampliar su jornada con mayor frecuencia que las mujeres, éstas lo hacen en mayor medida sin compensación. El principal motivo para dichas prolongaciones de jornada es la sobrecarga de trabajo.
- Los problemas más frecuentes relacionados con las conductas violentas o de discriminación en el trabajo son la *violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo*, la *discriminación sexual* y la *discriminación por edad*.
- Los datos referidos a la discriminación por edad son más elevados en el grupo de trabajadores más jóvenes, mientras que los que se refieren a la discriminación sexual son más elevados en las mujeres.
- Los trabajadores que manifiestan en mayor medida haber sido objeto de conductas de acoso psicológico son: mujeres, trabajadores del sector Servicios (fundamentalmente Servicios Sociales y Administración/Banca) y trabajadores de centros de trabajo con plantillas grandes. Los trabajadores que manifiestan ser objeto de comportamientos de acoso presentan una sintomatología de corte psicossomático significativamente mayor que los que no son objeto de comportamientos de este tipo.

13. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA: MAQUINARIA Y EQUIPOS DE TRABAJO

En este capítulo vamos a analizar la actividad inversora de los empresarios españoles dedicada a la adquisición y renovación de maquinaria y equipos de trabajo, referida a los dos años anteriores al momento de la realización de la Encuesta.

Se trata de una información de gran interés, porque las innovaciones tecnológicas tienen una repercusión directa en las condiciones de trabajo, frecuentemente para mejorarlas, aunque en ocasiones pueden generar nuevos riesgos e incluso aumentar los existentes, especialmente si su introducción está motivada exclusivamente para incrementar la productividad.

Por otra parte en el caso de las máquinas, se trata de un agente responsable directo de muchos y muy graves accidentes de trabajo que es preciso controlar eficazmente.

En este capítulo vamos a exponer los resultados obtenidos en la investigación, centrados en las características de la actividad inversora, y algunos aspectos relacionados con ella de especial relevancia por sus repercusiones preventivas.

13.1. Actividad inversora

Los empresarios españoles realizan un esfuerzo inversor considerable para adaptar sus recursos productivos a un entorno cada vez más competitivo. Así, un 71,7% han realizado inversiones importantes durante los dos últimos años en equipos informáticos de oficina y un 52% en la adquisición de maquinaria o equipos de trabajo (ver Tabla 72).

Tabla 72. Inversiones en adquisición/renovación de maquinaria y equipos en los dos últimos años

Datos en %	MAQUINARIA O EQUIPOS DE TRABAJO	EQUIPOS INFORMÁTICOS DE OFICINA
Sí, inversiones importantes	52,0	71,7
No, apenas ninguna	13,8	10,8
No, ninguna	27,6	13,9
NS/NC	6,6	3,6
TOTAL	100	100

Base: Centros de trabajo de Industria y Servicios
Fuente: Cuestionario de empresa

Las inversiones han sido más frecuentes en la Industria respecto a los Servicios, y se han producido más en las empresas grandes.

13.2. Motivaciones para la inversión

Las motivaciones para esa inversión son múltiples, y en la Encuesta se ofrecían varias alternativas para que se identificaran las dos principales. Los resultados obtenidos figuran en la Tabla 73.

Tabla 73. Motivos para la inversión en maquinaria y equipos

Datos en %	PRIMER MOTIVO	SEGUNDO MOTIVO
Mejorar la calidad del producto o servicio	44,9	32,3
Aumentar la productividad	31,6	20,4
Cumplimiento de la legislación de seguridad y salud de los trabajadores	8,0	9,3
Lanzamiento de nuevos productos o servicios	3,8	13,9
Cumplimiento de la legislación de medio ambiente	2,9	2,7
Otras razones	5,4	3,6
NC	3,5	17,9
TOTAL	100	100

Base: Centros de trabajo de Industria y Servicios que han realizado inversiones importantes en los dos últimos años
Fuente: Cuestionario de empresa

Tabla 74. Combinaciones de motivos para la inversión en maquinaria y equipos

¿CUÁLES HAN SIDO LOS DOS PRINCIPALES MOTIVOS PARA LAS INVERSIONES REALIZADAS EN LA ADQUISICIÓN O RENOVACIÓN DE MAQUINARIA O EQUIPOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS?	
Combinaciones más frecuentes	(%)
Productividad y calidad	22,2
Calidad y productividad	16,0
Calidad y nuevos productos	10,4
Seguridad y salud y Calidad	4,4

Base: Centros de trabajo de Industria y Servicios que han realizado inversiones importantes en los dos últimos años
Fuente: Cuestionario de empresa

La frecuencia con que se citan la calidad y la productividad, como causas aisladas, se refuerza si analizamos conjuntamente la distribución de las dos elecciones hechas por los empresarios encuestados. Ambas, unidas, representan el 38% de las motivaciones aducidas. Asimismo, vemos la casi omnipresencia de la calidad en las combinaciones más frecuentes, y el papel casi marginal de la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta además que la pregunta se formulaba ligándola al cumplimiento de exigencias legales (ver Tabla 74).

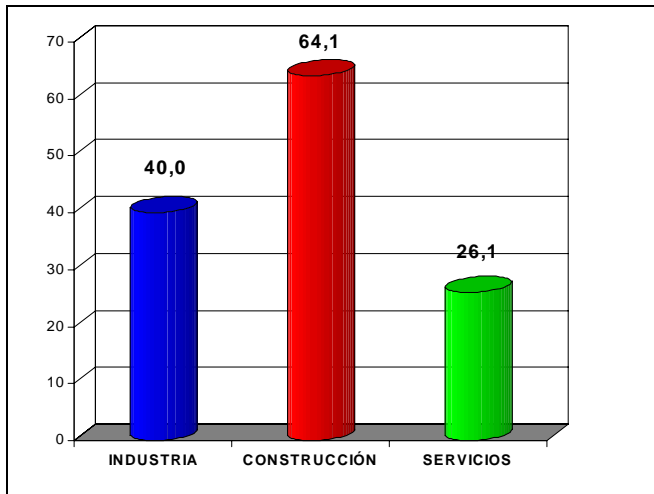
El motor de la inversión es sin duda la productividad, y la exigencia de calidad es asimismo hoy un requisito indispensable de aquélla. Sin embargo, hay una notable actividad preventiva que implica en muchos casos inversión, por ejemplo en máquinas e instalaciones, derivada de exigencias legales de carácter preventivo.

13.3. Inversión motivada por razones de seguridad y salud

Al preguntar al empresario por las actividades desarrolladas en su empresa en los dos últimos años, por motivos de seguridad y salud en el trabajo, se detallaban una serie de actuaciones preventivas, entre las que se encontraban las dirigidas a las máquinas y equipos de trabajo, así como las destinadas a mejorar las instalaciones.

Las acciones dirigidas a las máquinas son más frecuentes en Construcción y menos en Servicios (ver Gráfico 59). Y su frecuencia crece al aumentar el tamaño de la plantilla.

Gráfico 59. Porcentaje de empresas que han modificado sus máquinas en los dos últimos años por razones de seguridad y salud según sector de actividad

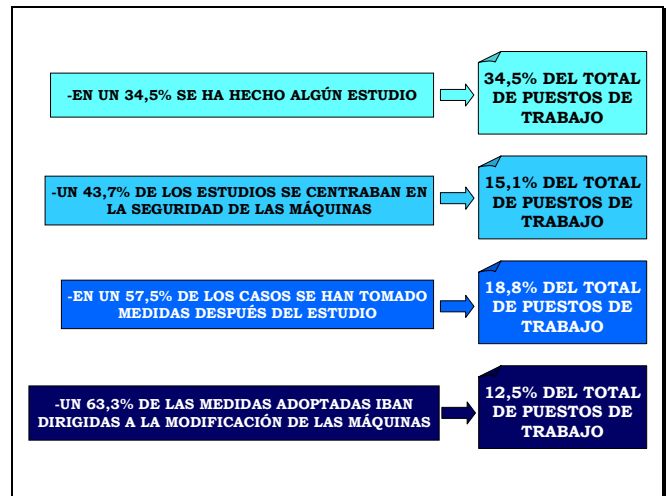


Base: Total de centros de trabajo
Fuente: Cuestionario de empresa

Por otra parte, al preguntar al trabajador acerca de las actividades preventivas que se habían efectuado en su puesto de trabajo en relación con las máquinas, sus respuestas indican que era uno de los aspectos más frecuentes entre los estudios realizados, con un 43,7%. Asimismo, de un 57,5% de éstos se derivaron medidas, que en un 63,3% de los casos consistieron en la modificación de instalaciones, máquinas, equipos o materiales (ver Gráfico 60). Resumiendo, se puede decir que en un 12,5% del total de los puestos de trabajo se modificaron las máquinas y equipos como

consecuencia de la realización de estudios de seguridad.

Gráfico 60. Actividades desarrolladas por motivos de seguridad y salud en los dos últimos años

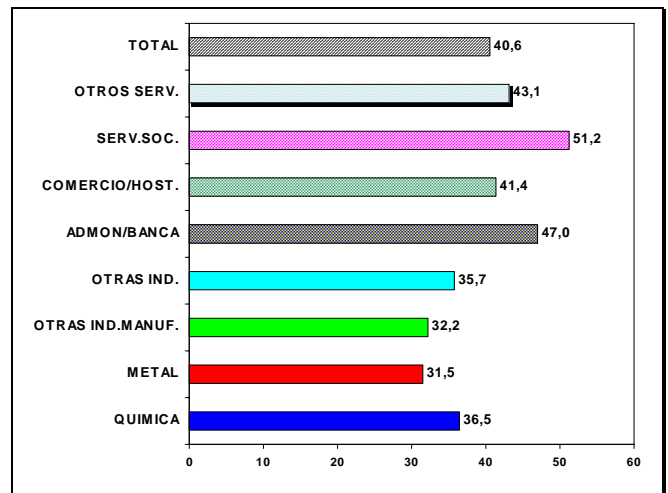


Base: Total de trabajadores
Fuente: Cuestionario de trabajador

13.4. Grado de renovación de la maquinaria

En las empresas que efectuaron inversiones importantes en maquinaria, se ha adquirido o renovado un 40,6% del total de la maquinaria existente en ellas; porcentaje ligeramente superior en los Servicios (44,3%) respecto a la Industria (33,6%). (Ver Gráfico 61).

Gráfico 61. Porcentaje de maquinaria renovada por rama de actividad



Base: Centros de trabajo de Industria y Servicios que han realizado inversiones importantes en los dos últimos años
Fuente: Cuestionario de empresa

Todas las ramas de actividad del sector Servicios superan a cualquiera del sector Industria; y entre aquéllas destacan, por la extensión de la renovación, los Servicios Sociales y la Administración/Banca. No se han encontrado diferencias relevantes según el tamaño de la plantilla.

13.5. Maquinaria usada

Por su repercusión en su seguridad, es importante analizar la frecuencia del recurso a la maquinaria de segunda mano que, debiendo ser tan segura como la nueva, requiere una atención especial, por las posibles “pérdidas de características” y por la laguna legislativa que le afecta. El fabricante tiene un papel fundamental en nuestra legislación sobre seguridad de las máquinas y, en el caso de la maquinaria usada, frecuentemente está al margen del proceso de adquisición de ésta, no siendo fácil en ocasiones su participación cualificada en el asesoramiento a proporcionar al nuevo usuario.

La Encuesta muestra que un 30,7% de la maquinaria recién adquirida es de segunda mano, sin que haya diferencias de frecuencia entre la Industria y los Servicios. Si es en cambio ligeramente mayor ese recurso en las empresas de 2 a 9 trabajadores, donde llega al 32,2%.

13.6. Maquinaria nueva. Cumplimiento normativo

La maquinaria nueva adquirida en los dos últimos años debe cumplir los requisitos establecidos en la Directiva “Máquinas” (Directiva 98/37/CE), obligatoria en España desde el 1 de enero de 1995. Ésta establece la obligación del fabricante de diseñar y fabricar la máquina respetando los “requisitos esenciales de seguridad y salud” incluidos en la reglamentación, que le sean aplicables.

Para conocer el grado de cumplimiento de la normativa, en la Encuesta se preguntaba si las máquinas nuevas adquiridas cumplían los tres requisitos formales siguientes:

- llevar el marcado “CE”
- ir acompañadas de una declaración “CE” de conformidad y
- tener un manual de instrucciones en castellano.

Los resultados obtenidos figuran en la Tabla 75. El grado de cumplimiento es muy elevado respecto al encontrado en las Encuestas realizadas en 1997 y 1999.

El Gráfico 62 refleja el cumplimiento conjunto de los tres requisitos, y en él vemos que actualmente el 80,9% de las máquinas nuevas los cumplen totalmente,

porcentaje que era del 45,4% en 1999 y sólo de un 36,8% en 1997, siendo menor en todas las ramas del sector Servicios, especialmente en Administración/Banca, así como en las empresas pequeñas.

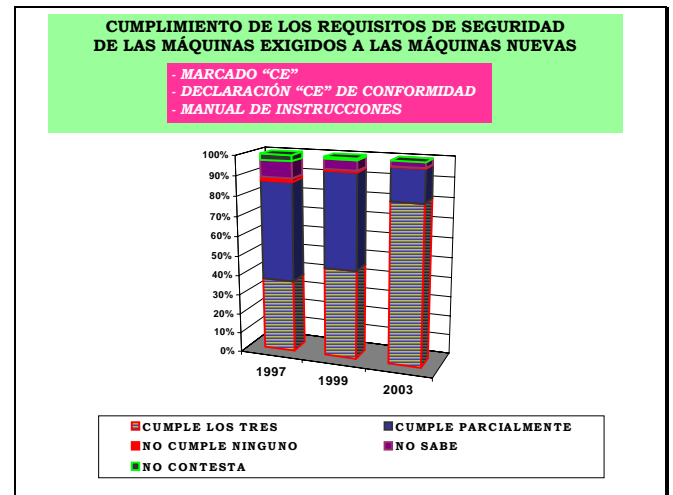
También es importante resaltar que el grado de desconocimiento acerca de su cumplimiento, hoy, es de un 2,6% frente al 4,8% en 1999 y al 8,4% en 1997.

Tabla 75. Cumplimiento de los requisitos normativos en la maquinaria nueva

Datos en %	Marcado “CE”	Declaración “CE” de Conformidad	Manual de instrucciones en castellano
La mayoría si	88,2	81,7	94,1
La mayoría no	2,1	2,5	1,7
No sabe	9,5	15,2	4,0
No contesta	0,2	0,7	0,2
TOTAL	100	100	100

Base: Centros de trabajo de Industria y Servicios que han adquirido maquinaria nueva en los dos últimos años
Fuente: Cuestionario de empresa

Gráfico 62. Evolución del cumplimiento normativo en las máquinas nuevas



Base: Centros de trabajo de Industria y Servicios que han realizado inversiones importantes en los dos últimos años
Fuente: Cuestionario de empresa 1997, 1999 y 2003

13.7. CONCLUSIONES

- Las empresas han realizado un esfuerzo inversor importante. Un 71,7% lo ha dirigido a los equipos informáticos de oficina y un 52% a la adquisición de maquinaria y equipos de trabajo. Esta última es más frecuente en la Industria y en las empresas grandes.

- Las motivaciones para la inversión continúan siendo la calidad y la productividad y, comparada con ellas, es muy reducida la influencia del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud.
- Ha habido una notable actividad preventiva por motivos de seguridad y salud dirigida a modificar las máquinas e instalaciones, que ha afectado a un 64,1% de las empresas de Construcción, al 40% de las de Industria y al 26,1% de las de Servicios.
- De acuerdo con lo que indican los trabajadores, se ha estudiado la seguridad de las máquinas en un 15,1% del total de puestos de trabajo y, como consecuencia de ello, se han tomado medidas que afectan a un 8,7% de ellos, que en un 63,3% han implicado modificaciones de las máquinas.
- Las empresas inversoras han renovado un 40,6% del total de sus máquinas, aunque un 30,7% de las que han entrado por primera vez en su empresa eran de segunda mano.
- El cumplimiento de los requisitos legales de seguridad de las máquinas nuevas es del 80,9%, muy superior al encontrado en 1997 y 1999.
- Asimismo, el grupo de empresarios que desconoce si las máquinas nuevas que ha comprado, en los dos últimos años, cumple o no los requisitos legales, es del 2,6%, porcentaje muy inferior al detectado por Encuestas anteriores.

14. DAÑOS A LA SALUD

Los cambios continuos de las condiciones de trabajo están modificando no sólo la forma de trabajar de nuestra población, sino también sus hábitos de vida y los patrones de salud y enfermedad, en un esfuerzo por adaptarse a estos nuevos cambios y demandas.

De todos son conocidos los enormes márgenes que separan el perfil de la morbilidad notificada de aquel real o del percibido. Respecto a la morbilidad percibida, la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo es uno de los pocos instrumentos que nos pueden ayudar, asumiendo sus limitaciones, a conocer sus dimensiones.

Los daños a la salud han sido analizados en cuatro vertientes: los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, la presencia de síntomas percibidos y la demanda de atención sanitaria.

En la Tabla 76 se resume la distribución de estas variables relacionadas con la salud detallándose las frecuencias por ramas de actividad y comparando estos datos con los obtenidos en la anterior Encuesta realizada en 1999. A lo largo de los apartados de este capítulo, se desarrollarán pormenorizadamente estos resultados.

Tabla 76. Daños a la salud: esquema general. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	Química		Metal		Otras Ind. Manufact.		Otras Industrias		Construcción		Administr./ Banca		Comercio /Hostelería		Servicios Sociales		Otros Servicios		Total	
	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003
Han sufrido algún AT en los dos últimos años	9,0	16,8	18,7	22,3	11,4	12,5	14,6	19,5	17,2	19,5	4,7	9,1	7,7	12,1	8,8	12,0	10,7	13,3	10,1	13,1
Han sido diagnosticados de alguna EP o están en trámites	3,4	5,3	1,9	3,9	1,3	2,2	1,9	2,0	2,7	2,1	4,0	3,4	1,7	2,3	1,4	3,6	3,6	3,5	2,5	3,0
Presentan tres o más síntomas compatibles con estrés (*)	3,7	5,3	5,6	3,6	3,4	5,2	4,4	3,9	1,5	1,2	7,6	6,5	4,4	6,1	7,2	6,5	3,3	7,8	5,0	5,7
Han consultado al médico por problemas de salud (último año)	53,9	58,9	51,4	57,4	48,0	56,3	56,6	56,1	42,8	51,2	66,4	62,8	52,8	56,6	52,7	63,0	57,4	62,5	54,8	59,4
Consultaron al médico por alteraciones relacionadas con el trabajo (último año)	12,4	17,0	13,7	17,6	10,3	14,2	13,8	14,6	10,9	10,4	14,4	16,8	12,8	14,0	14,3	18,4	13,1	16,9	13,0	15,7
Problemas de salud relacionados con el trabajo sobre el total de consultas	17,3	25,0	22,4	25,6	17,2	22,3	22,4	23,5	19,5	13,4	16,8	22,3	24,0	18,7	25,2	25,7	20,7	23,3	20,0	22,0
Consumen frecuentem. analgésicos	12,4	14,7	8,3	12,5	9,8	12,3	9,2	13,7	5,7	7,3	14,3	21,3	13,3	14,7	19,5	22,1	13,1	17,9	12,5	16,8
Consumen frecuentem. psicofármacos	2,2	2,1	0,6	2,1	1,9	4,1	3,3	2,9	1,4	0,4	4,3	5,2	2,9	3,5	5,0	6,4	4,4	4,7	3,2	4,1

Base: Total de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

(*) Presencia de tres o más de los siguientes síntomas: alteraciones del sueño, cansancio, cefalea, falta de concentración, falta de memoria e irritabilidad.

14.1. Accidentes de trabajo

Un 13,1% de los trabajadores refiere haber tenido algún accidente de trabajo en los últimos dos años. Por rama de actividad, esta frecuencia fue superior en Metal (22,3%), Otras Industrias (19,5%) y Construcción (19,5%). Por el contrario, la rama con menor siniestralidad fue Administración/Banca (9,1%).

Respecto a 1999, se ha detectado un incremento de tres puntos en la proporción de trabajadores que refieren haber tenido un accidente de trabajo. No obstante, como en anteriores Encuestas, se debe hacer hincapié en el hecho de que los datos referentes a siniestralidad laboral son sólo orientativos y no deben sustituir a aquellos aportados en las estadísticas oficiales. De hecho, la pregunta formulada hace referencia a la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, con o sin baja, durante un periodo de dos años.

14.2. Enfermedades profesionales

Un 3% de los trabajadores señala haber sido diagnosticado o estar en trámite de diagnóstico de alguna enfermedad profesional. Este porcentaje no se distribuye homogéneamente en todas las ramas de actividad, encontrándose una frecuencia

estadísticamente mayor en Química (5,3%). (Ver Tabla 76).

Respecto al tipo de enfermedad profesional, siguen destacando las enfermedades osteomusculares (ver Tabla 77) con una frecuencia global del 1,8% sobre el total de trabajadores. En la Tabla 78 se muestran las frecuencias de los distintos tipos de enfermedad profesional en cada rama de actividad.

Tabla 77. Tipo de enfermedad profesional diagnosticada o en trámite de reconocimiento

Tipo de enfermedad profesional	% trabajadores
Enfermedades de la piel	8,8
Neumoconiosis o enfermedades pulmonares	6,0
Enfermedades infecciosas	3,8
Hipoacusia/sordera	3,7
Enfermedades o intoxicaciones por metales	1,5
Enfermedades o intoxicaciones por otras sustancias químicas	-
Enferm. de los huesos, músculos o articulaciones	59,8
Otra	19,4
N.C.	1,3

Base: Trabajadores que han sido diagnosticados o están en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional (N=158)
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Tabla 78. Tipo de enfermedad profesional diagnosticada o en trámite de reconocimiento según rama de actividad

Datos en %	Química	Metal	O. Ind. Manuf.	Otras Industrias	Admón. /Banca	Comercio/ Hostelería	Servicios Sociales	Otros Servicios	Construcción	Total
Enfermedades de la piel	-	-	0,2	-	0,4	-	0,9	0,2	-	0,3
Neumoconiosis o enfermedades pulmonares	0,4	0,5	0,2	-	0,1	-	0,4	0,3	-	0,2
Enfermedades infecciosas	0,3	-	-	-	0,3	-	0,2	-	-	0,1
Hipoacusia/sordera	0,2	0,5	0,5	0,2	-	-	0,2	0,0	-	0,1
Enfermedades o intoxicaciones por metales	-	0,3	-	-	-	-	-	0,2	-	0,0
Enferm. de los huesos, músculos o articulaciones	3,5	2,2	1,1	1,4	1,9	1,3	1,8	2,1	2,1	1,8
Otra	0,2	0,3	0,3	0,7	0,5	0,9	0,8	0,7	-	0,6

Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

14.3. Presencia de otros síntomas y signos

Como en anteriores ediciones, se realizó una pregunta al trabajador acerca de si sentía "últimamente" una serie de síntomas; estos síntomas hacían referencia a: alteraciones del sueño, sensación continua de cansancio, cefalea, mareos, falta de concentración, falta

de memoria, irritabilidad, alteraciones digestivas y problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa). En la presente Encuesta, además, se añadió un nuevo síntoma: bajo estado de ánimo.

Como se observa en la Tabla 79, el síntoma más frecuente fue la *alteración del sueño* (afecta al 14,5% de los trabajadores), seguido de la *cefalea* (14,1%), el *cansancio* (12,3%) y los *problemas en los ojos* (11,2%).

Comparando los resultados de esta Encuesta con los obtenidos en la edición anterior, en general se observa un incremento en el porcentaje de trabajadores que indican alguna sintomatología (mientras que en 1999 no había señalado ningún síntoma un 62%, en 2003 no lo hace un 57%). Analizando las diferencias por síntomas, es destacable el aumento de las *alteraciones del sueño* (del 10,2% se ha pasado al 14,5%).

Tabla 79. Distribución de los trabajadores según la presencia de ciertos síntomas. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	1999	2003
Le cuesta dormir o duerme mal	10,2	14,5
Tiene sensación continua de cansancio	10,2	12,3
Sufre dolores de cabeza	12,3	14,1
Sufre mareos	2,0	3,6
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	2,4	3,8
Le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad	5,8	6,7
Se nota tenso, irritable	8,3	8,4
Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas...)	5,2	6,4
Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	10,3	11,2
Bajo estado de ánimo	(*)	6,6
Otro	2,8	1,9
Ninguno	61,8	57,1
N.C.	0,7	0,6

Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

(*) La categoría "bajo estado de ánimo" se ha incorporado como nueva opción de respuesta en la presente Encuesta de 2003.

En la Tabla 80 se presenta la frecuencia de estos síntomas según ramas de actividad. Para todos ellos se observaron variaciones entre las ramas, resultando estas diferencias estadísticamente significativas.

- Las *alteraciones del sueño* fueron más frecuentes en Química, Administración/Banca y Servicios Sociales.
- La sensación de *cansancio* fue más frecuente en Otros Servicios.
- La *cefalea* alcanza casi el 20% en Administración/Banca.
- Los *mareos* y la *falta de concentración* también presentan frecuencias destacadas en Administración/Banca.
- Las *alteraciones de memoria* fueron más frecuentes en Administración/Banca y Otros Servicios.
- La *irritabilidad* destaca en Servicios Sociales y Otros Servicios.
- Las *alteraciones digestivas* alcanzaron el 9% en Otros Servicios.
- Los *problemas en ojos* (lagrimeo, visión borrosa, etc.) se presentan en un 18,3% en Administración/Banca.
- El *bajo estado de ánimo* afectó al 10,6% de los trabajadores de Otros Servicios.

Finalmente, es destacable la baja frecuencia de morbilidad percibida que presenta la rama de Construcción en todos los ítems considerados.

Tabla 80. Distribución de los trabajadores según la presencia de ciertos síntomas según rama de actividad

Datos en %	Química	Metal	O. Ind. Manuf.	Otras industrias	Construcción	Admón./ Banca	Comercio /Hostel	Serv. Sociales	Otros Servicios	Total
Le cuesta dormir o duerme mal	16,0	12,5	13,9	12,2	6,7	16,0	15,5	16,4	15,6	14,5
Tiene sensación continua de cansancio	9,5	10,4	11,5	11,7	7,9	13,9	10,5	13,9	14,9	12,3
Sufre dolores de cabeza	11,7	8,0	11,5	10,2	3,4	19,6	13,6	16,1	15,3	14,1
Sufre mareos	3,2	2,1	2,5	2,4	0,8	5,9	1,9	5,5	3,0	3,6
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	3,2	1,8	1,9	1,5	0,6	6,4	1,5	5,2	5,1	3,8
Le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad	5,3	5,4	4,4	6,8	2,7	8,9	4,3	8,0	9,1	6,7
Se nota tenso, irritable	8,4	7,4	6,3	6,3	4,0	8,9	8,3	11,7	10,4	8,4
Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas...)	5,3	5,1	5,7	4,9	3,8	7,6	4,7	6,8	9,1	6,4
Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	6,3	7,4	5,4	7,8	2,7	18,3	7,2	13,0	12,8	11,2
Bajo estado de ánimo	5,3	4,5	5,5	2,9	1,2	7,4	6,4	8,5	10,6	6,6

Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de trabajador

Nota: Las celdas sombreadas indican que las diferencias encontradas entre ramas de actividad son estadísticamente significativas

En la Tabla 81 se compara la Encuesta actual con la de 1999, mostrando la diferencia (2003-1999) de frecuencias de los síntomas más relevantes, estratificando por ramas de actividad.

La frecuencia de *alteraciones del sueño*, que en global tuvo un incremento de 4,3 puntos, ha aumentado en la mayoría de las ramas. El incremento es muy notable en Química (5,4 puntos), Administración/Banca (5,5 puntos), Comercio y Hostelería (7 puntos) y Otros Servicios (5,3 puntos).

El *cansancio* se ha incrementado ligeramente en las ramas de Industria. Sin embargo, destaca dentro de

Servicios la rama de Otros Servicios con un incremento de 6,5 puntos.

La frecuencia de *cefalea* ha tenido una evolución muy heterogénea. Destacan los incrementos observados en Administración/Banca (4,1 puntos), Comercio/Hostelería (2,5 puntos) y Otros Servicios (3,1 puntos).

La *irritabilidad* apenas se ha modificado con un incremento global de 0,2 puntos. Por último, la frecuencia de *problemas en los ojos* se ha visto incrementada en varias ramas de Servicios. Es especialmente relevante el incremento sufrido en Servicios Sociales (3,8 puntos).

Tabla 81. Diferencias en la frecuencia de trabajadores que presentan determinados síntomas. Comparación 2003-1999

Diferencia de % de trabajadores con síntomas	Química	Metal	O. Ind. Manuf.	Otras industrias	Construcción	Admón./ Banca	Comercio /Hostel.	Serv. Sociales	Otros Servicios	Total
Le cuesta dormir o duerme mal	5,4	2,0	1,5	1,0	2,8	5,5	7,0	0,7	5,3	4,3
Tiene sensación continua de cansancio	2,1	1,7	2,6	2,6	1,5	1,2	0,9	-1,2	6,5	2,1
Sufre dolores de cabeza	1,4	-3,2	0,0	0,4	-2,0	4,1	2,5	-1,7	3,1	1,8
Se nota tenso, irritable	1,8	-1,2	-1,0	-1,4	-1,7	0,2	0,0	1,4	1,0	0,2
Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	-0,9	-1,6	-2,6	-3,3	-2,0	-1,5	2,0	3,8	1,3	0,9

Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

Nota: Las celdas en negra indican las ramas de actividad que presentan mayores diferencias entre 2003 y 1999

14.4. Presencia de síntomas compatibles con estrés

A partir de seis de los nueve síntomas recogidos, se ha construido un indicador sintético de presencia de estrés. Los síntomas considerados han sido:

- Alteraciones del sueño
- Sensación continua de cansancio
- Cefalea
- Falta de concentración
- Falta de memoria
- Irritabilidad

Siguiendo el criterio establecido en anteriores Encuestas, se ha considerado posible caso de estrés a todo trabajador que presentara una combinación de tres o más síntomas de los seis comentados. De nuevo, se ha utilizado este criterio restrictivo para aumentar la especificidad de la definición y facilitar la comparación con anteriores Encuestas.

A partir de esta definición, un 5,3% de los trabajadores presenta síntomas compatibles con estrés. Este porcentaje no difiere del estimado en 1999 (5%).

Por ramas de actividad, las más afectadas son: Administración/Banca (6,5%), Servicios Sociales (6,5%) y Otros Servicios (7,8%). Comparando estos resultados con la pasada Encuesta, se observa un incremento muy llamativo en la frecuencia de esta última rama (del 3,3% se ha pasado a un 7,8%). (Ver Tabla 76).

Se ha analizado la "presencia de síntomas compatibles con estrés" en relación con otros factores potencialmente *estresores* recogidos en el cuestionario. Sin pretender ser exhaustivo y asumiendo las limitaciones de la fuente de información y del diseño transversal utilizado, se exploró la asociación entre la definición de estrés con otras variables, tanto relativas a ciertas condiciones de trabajo como a algunos factores de la esfera extralaboral.

Las variables analizadas fueron: nivel de atención, ritmo, repetitividad, turnos, sector de actividad, edad, sexo, presencia de hijos menores conviviendo con el trabajador y tiempo que tarda el trabajador en llegar desde casa al trabajo.

En la Tabla 82 se presenta la frecuencia de trabajadores con síntomas de estrés (tres o más), según la ausencia o presencia de estos factores.

Como se muestra en dicha tabla, se observa una mayor proporción de trabajadores con síntomas de estrés en:

- Trabajadores del sector Servicios (6,6%) en comparación con Industria (4,5%) y Construcción (1,2%).
- Trabajadores expuestos a un *nivel de atención alto* durante más de la mitad de la jornada (6,7%) frente a los no expuestos a estos niveles de atención (3,6%).
- Trabajadores expuestos a un *ritmo elevado* durante más de la mitad de la jornada, que duplican la frecuencia de estrés (8,3%) en comparación con los no expuestos a estos niveles de ritmo (3,9%).
- Trabajadores expuestos a *tareas muy repetitivas* durante más de la mitad de la jornada (7,5%).
- Trabajos con *horario a turnos* (7,3%).

Tabla 82. Presencia de síntomas compatibles con estrés (tres o más síntomas) y su asociación con otras variables

	Categorías	% trabajadores con síntomas compatibles con estrés
Sector de actividad	Industria	4,5
	Servicios	6,6
	Construcción	1,2
Nivel de atención alto más de 1/2 jornada	No	3,6
	Sí	6,7
Ritmo elevado más de 1/2 jornada	No	3,9
	Sí	8,3
Tareas muy repetitivas más de 1/2 jornada	No	4,8
	Sí	7,5
Trabajo a turnos	No	5,4
	Sí	7,3
Grupo de edad	Hasta 25 años	2,3
	25-50 años	6,1
	Más de 50 años	4,8
Sexo	Hombre	4,6
	Mujer	7,4
Hijos menores de 18 años conviviendo con el trabajador	Ninguno	5,2
	Uno y mas	6,2
Tiempo que tarda desde casa al trabajo	Hasta 30 min.	5,2
	1/2 - 1hora	6,6
	Más de 1 hora	8,7

Base: Trabajadores con síntomas compatibles con estrés
Fuente: Cuestionario de trabajador

Además, en relación con las variables personales se observa que el estrés es más frecuente en:

- Trabajadores con una edad entre 25 y 50 años (6,1%); en los más jóvenes esta frecuencia es casi tres veces menor (2,3%).
- Mujeres (7,4%) frente a hombres (4,6%).

- Trabajadores con hijos menores de 18 años a su cargo; la frecuencia de estrés en estos trabajadores es discretamente superior (6,2%) que en aquellos que no presentan esta situación (5,2%).
- Trabajadores que tardan más de una hora en llegar al trabajo (8,7%).

La Tabla 83 resume el análisis ajustado. La medida de asociación estimada en el análisis ajustado (OR) corrobora estas asociaciones.

Tabla 83. Presencia de síntomas compatibles con estrés (tres o más síntomas) y su asociación con otras variables. Análisis ajustado

Categoría de riesgo	Categoría de comparación	OR	I.C. 95% OR	
Edad mayor de 25 años	Edad de 25 años o menor	2,71	1,44	5,09
Tardar más de 1 hora desde casa al trabajo	Tardar menos de 1/2 hora desde casa al trabajo	1,82	1,15	2,88
Ritmo elevado más de 1/2 jornada	Ritmo elevado menos de 1/2 jornada	1,78	1,36	2,32
Sector Servicios	Resto de sectores	1,75	1,26	2,43
Trabajo a turnos	No trabajo a turnos	1,44	1,05	1,99
Nivel de atención alto más de 1/2 jornada	Nivel de atención alto menos de 1/2 jornada	1,41	1,04	1,93
Mujer	Hombre	1,38	1,08	1,77
Tareas muy repetitivas más de 1/2 jornada	Tareas muy repetitivas menos de 1/2 jornada	1,30	1,01	1,68

Base: Trabajadores con síntomas compatibles con estrés
Fuente: Cuestionario de trabajador

14.5. Demanda de consulta médica y demanda de consulta médica atribuible al trabajo

Un 59,4% de los trabajadores ha acudido a consulta médica en el último año por un problema de salud. Por otra parte, la proporción de trabajadores que fueron al médico por motivos atribuibles al trabajo fue del 15,7% (un 13% se estimó en 1999). Esta proporción fue superior en Servicios Sociales (18,4%) y notablemente inferior en Construcción (10,4%). (Ver Tabla 76).

Del total de consultas médicas atendidas, en el último año, el 22% de éstas fueron relacionadas, por los trabajadores afectados, con daños derivados del trabajo. Esta proporción presentó variaciones significativas al analizar cada rama de actividad por separado, siendo superior en Química (25%), en Metal (25,6%) y en Servicios Sociales (25,7%). El motivo más frecuente de consulta relacionada con el trabajo fue el *dolor de espalda*, pues el 7,3% de los trabajadores acudieron a consulta médica aquejados de dicha afección (un 5,1% en 1999). A esta dolencia le siguió en frecuencia: el *dolor de cuello*, *dolor en miembro superior*, *estrés*, *cefalea*, *dolor en miembro inferior* y *alteraciones de la visión o fatiga visual*. (Ver Tabla 84).

Tabla 84. Distribución de los trabajadores que han consultado al médico por un problema de salud atribuible al trabajo según motivo de consulta. Comparación 1999 y 2003

Datos en %	% sobre trabajadores que demandan atención médica atribuible al trabajo		% sobre total trabajadores	
	1999 (n= 482)	2003 (n=821)	1999 (N=3702)	2003 (N=5236)
Dolor de espalda	39,3	47,0	5,1	7,4
Dolor de cuello	19,7	29,3	2,6	4,6
Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (exc. muñeca o mano)	13,6	16,4	1,8	2,6
Estrés	8,9	14,7	1,2	2,3
Dolor de cabeza (cefalea)	7,0	14,0	0,9	2,2
Dolor en miembro inferior: cadera, muslo, rodilla, pierna, tobillo, pie	12,5	13,0	1,6	2,0
Alteraciones de la visión o fatiga visual (cansancio de ojos)	18,3	11,7	2,4	1,8
Alteraciones del sueño	4,7	8,1	0,6	1,3
Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	4,8	8,2	0,6	1,3
Dolor en muñeca o mano	5,9	7,8	0,8	1,2
Vértigos o mareos	3,6	7,3	0,5	1,2
Depresión	3,9	6,7	0,5	1,0
Alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, etc.)	4,3	6,7	0,6	1,0
Infecciones del aparato respiratorio (gripe, resfriado, neumonía)	10,3	6,6	1,3	1,0
Esguince, luxación, fractura o desgarro muscular	4,7	6	0,6	0,9
Hernia de disco	3,4	5	0,4	0,8
Cansancio crónico	3,6	4,5	0,5	0,7
Alergias	1,9	4,3	0,3	0,7
Enfermedades de la piel	2,0	3,7	0,3	0,6
Enfermedades de las venas (varices, trombosis)	3,9	3,6	0,5	0,6
Problemas de la voz	1,2	2,3	0,2	0,4
Asma	1,3	2,1	0,2	0,3
Otras enfermedades respiratorias	3,7	1,9	0,5	0,3
Disminución de la audición	1,8	1,8	0,2	0,3
Enfermedades de corazón	0,5	1,1	0,1	0,2
Enfermedades del riñón y vías urinarias (cálculos, infecciones...)	0,5	0,5	0,1	0,1
Enfermedades del hígado y sus vías biliares	0,6	0,4	0,1	0,1
Quemaduras	0,8	0,4	0,1	0,1
Intoxicación aguda	0,1	0,1	0,0	0,0

Base: Trabajadores que acuden a consulta por problemas de salud relacionados con el trabajo y Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

Una vez analizados los motivos más frecuentes de consulta médica relacionada con el trabajo, se comparó su distribución en las diferentes ramas de actividad, detectándose variaciones que fueron estadísticamente significativas.

Como se observa en la Tabla 85, las consultas por dolencias de *cuello*, *estrés*, *cefalea* y *alteraciones de la visión o fatiga visual* fueron más frecuentes en la rama de Administración/Banca.

Paralelamente, las consultas por *dolor de espalda* fueron estadísticamente más frecuentes en Servicios Sociales. Un 9,4% de los trabajadores del sector han acudido al médico en el último año por este motivo.

Respecto a las consultas médicas por dolencias en *miembro superior* y *miembro inferior*, éstas se distribuyeron de forma homogénea en todas las ramas,

no existiendo diferencias estadísticamente significativas. Sin embargo, destaca discretamente la rama de Química en relación a ambos motivos de consulta.

Como ocurría con los síntomas percibidos, vuelve a destacar la rama de Construcción por la baja frecuencia en las dolencias médicamente atendidas.

Finalmente, estos motivos de consulta médica más frecuentes se estudiaron atendiendo a los instrumentos o medios materiales fundamentales para desempeñar el trabajo.

Así, a nivel descriptivo, en la Tabla 86 se observa que:

- Las consultas por *dolor de espalda* se dieron con más frecuencia entre aquellos trabajadores que utilizan "medios sin motor para el traslado o

movimiento de objetos, materiales o personas" (14,5%) y entre aquellos que usan "herramientas portátiles" (11,5%).

- Las consultas por dolencias de *cuello* fueron más frecuentes en los trabajadores usuarios de "equipos informáticos" (7,5%) y entre aquellos que utilizan "medios sin motor para el traslado o movimiento de objetos, materiales o personas" (7,2%).
- Las consultas por dolencias en *miembro superior* destacaron también entre aquellos que utilizan "medios sin motor para el traslado o movimiento de objetos, materiales o personas" (6%). También fue este grupo el que presentó una mayor morbilidad atendida por *estrés* (7,2%), seguido por aquellos trabajadores que usan el "teléfono" como instrumento fundamental de trabajo (4,9%).
- Las consultas por *cefalea* fueron más frecuentes entre aquellos que usan el "teléfono" y en aquellos que usan "equipos informáticos" como instrumentos fundamentales de trabajo, siendo la frecuencia en estos grupos de 4,1% y 3,8%, respectivamente.
- Finalmente, las consultas médicas por *problemas de visión* atribuibles al trabajo fueron más frecuentes entre los que usan "información sobre papel o similar" y en aquellos que usan "equipos informáticos" como instrumentos fundamentales de trabajo, siendo la frecuencia en estos grupos de 3% y 3,7%, respectivamente.

Tabla 85. Motivos más frecuentes de consulta médica por un problema de salud atribuible al trabajo según rama de actividad

Datos en %	Química	Metal	O. Ind. Manuf.	Otras industrias	Construcción	Admón. /Banca	Comercio /Hostel.	Serv. Sociales	Otros Servicios	Total
Dolor de espalda	6,4	8,0	5,2	4,4	3,3	8,2	7,4	9,4	8,5	7,4
Dolor de cuello	4,2	2,7	2,2	2,0	0,6	7,2	4,4	6,4	3,5	4,6
Dolor en miembro superior	4,2	2,4	2,2	2,9	0,8	3,2	2,6	2,6	2,5	2,6
Estrés	1,1	1,2	1,4	1,0		3,5	2,6	2,5	2,7	2,3
Dolor de cabeza (cefalea)	1,1	0,9	0,8	1,0	0,8	3,7	1,3	2,7	2,5	2,2
Dolor en miembro inferior	4,3	3,0	2,7	1,0	1,0	2,5	1,3	2,0	1,8	2,0
Alteraciones de la visión o fatiga visual	1,1	1,2	0,8	0,5	0,2	2,9	1,5	1,7	2,7	1,8

Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de trabajador

Nota: Las celdas sombreadas indican que las diferencias encontradas entre ramas son estadísticamente significativas

Tabla 86. Motivos más frecuentes de consulta médica por un problema de salud atribuible al trabajo según instrumento o medio material fundamental de trabajo

Datos en %	Herramientas manuales	Herramientas portátiles	Vehículos a motor	Medios sin motor traslado objetos	Máquinas y equipos	Equipos informáticos	Información sobre papel	Teléfono	Ningún instrumento	Total
Dolor de espalda	5,7	11,5	4,8	14,5	7,7	8,6	5,5	8,6	6,0	7,4
Dolor de cuello	2,9	2,7	1,0	7,2	2,4	7,5	4,5	4,9	3,2	4,6
Dolor en miembro superior	3,2	4,4	1,9	6,0	3,4	2,0	1,0	2,5	1,4	2,6
Estrés	1,2	1,6	2,6	7,2	0,9	3,2	1,5	4,9	0,9	2,3
Dolor de cabeza (cefalea)	0,9	1,1	1,9	1,8	1,1	3,8	1,0	4,1	0,5	2,2
Dolor en miembro inferior	3,2	4,9	0,6	6,6	1,9	1,3	1,5	0,8	0,9	2,0
Alteraciones de la visión o fatiga visual	0,5	-	-	-	0,7	3,7	3,0	2,1	2,3	1,8

Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de trabajador

Nota: Las celdas en negrita indican las mayores frecuencias

14.6. Conclusiones

- Un 13,1% de los trabajadores refiere haber tenido algún *accidente de trabajo* en los últimos dos años. Metal sigue siendo la rama de actividad donde el accidente alcanza mayor extensión, con una frecuencia del 22,3%.
- Un 3% de los trabajadores señala haber sido diagnosticado o estar en trámite de diagnóstico de alguna *enfermedad profesional*. Este dato es muy similar al observado en anteriores ediciones de la ENCT. Según el tipo de patología, destaca el grupo de enfermedades osteomusculares.
- Las *alteraciones del sueño*, la *cefalea* y la *sensación de cansancio* son frecuentes en la población trabajadora, presentando, en relación con pasadas Encuestas, una tendencia al alza. Administración/Banca, Servicios Sociales y Otros Servicios son las ramas que más destacan en frecuencia de este tipo de síntomas.
- Un 5,7% de los trabajadores presenta tres o más síntomas compatibles con *estrés*. Este dato no difiere del estimado en 1999 (5%). La presencia de síntomas compatibles con *estrés* es más frecuente en Administración/Banca (6,5%), Servicios Sociales (6,5%) y Otros Servicios (7,8%).
- La presencia de síntomas compatibles con *estrés* se ha asociado a ciertos aspectos relacionados con la carga mental, así como con los horarios de trabajo y con otras variables personales como el sexo, la edad y el tiempo de desplazamiento entre la casa y el trabajo.
- El 15,7% de los trabajadores ha acudido al médico, en el último año, por alguna dolencia relacionada con el trabajo. Este aspecto es el que ha sufrido un mayor incremento en los últimos años, siendo del 6,9% en 1993, del 11,7% en 1997, del 13% en 1999 y del 15,7% en la actual encuesta.
- Según el motivo de consulta, el 7,3% de los trabajadores ha acudido a consulta médica aquejados de *dolor de espalda* y el 4,4% por *dolor de cuello*, ambas dolencias derivadas del trabajo. Estos datos se han visto incrementados respecto a los obtenidos en 1999. También las consultas médicas por *cefalea* y por *estrés* han aumentado ligeramente.
- Las consultas por *dolencias de cuello*, *estrés*, *cefalea* y *alteraciones en la visión* fueron más frecuentes en Administración/Banca. Las consultas por *dolencias de espalda* fueron más frecuentes en Servicios Sociales.

15. POBLACIÓN TRABAJADORA Y SU PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS

La valoración subjetiva global del trabajador de las condiciones de trabajo ha sido estimada, a lo largo de las sucesivas ENCT, mediante un conjunto de catorce variables referidas a aspectos organizativos, aspectos psicosociales, aspectos ergonómicos, aspectos del entorno físico, exposición a contaminantes y riesgo de accidente.

Para este análisis, se han tomado como base las respuestas a una pregunta que, a través de catorce aspectos, hace factible, al otorgar a cada uno una puntuación, medir la adecuación del aspecto en cuestión.

La pregunta base ha sido: "¿En qué medida le molestan los siguientes aspectos de su trabajo?"; y las alternativas de respuesta: nada, poco, regular, bastante y mucho. Los aspectos considerados son:

- Falta de autonomía
- Ritmo impuesto
- Control ejercido por los mandos
- Horario
- Monotonía
- Dificultad de comunicación con otros
- Esfuerzo físico
- Postura de trabajo
- Iluminación
- Ruido
- Temperatura y humedad
- Contaminantes químicos
- Riesgo de accidente
- Inestabilidad en el empleo

15.1. Condiciones de trabajo específicas y molestias referidas. Análisis por rama de actividad

De forma global, los aspectos más frecuentemente definidos como molestos por los trabajadores han sido la *postura de trabajo* y la *temperatura/humedad* pues el 11% de los trabajadores perciben estos factores como "bastante molestos" o "muy molestos" (ver Tabla 87). Respecto a la postura, esta calificación negativa ha sufrido cierto incremento en relación con la pasada Encuesta (9,9%).

Le siguen en frecuencia las quejas debidas al *ritmo de trabajo* y a la *monotonía*, aspectos que fueron calificados como "molestos" o "muy molestos" por el 9,6% de los trabajadores. Ambos factores también presentan un incremento respecto a 1999.

Tabla 87. Distribución de los trabajadores que consideran bastante o muy molestos distintos aspectos de su trabajo. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	1999		2003	
	N	%	N	%
Falta de autonomía	177	4,8	310	6,0
Ritmo impuesto	307	8,3	499	9,6
Control ejercido por mandos	159	4,3	217	4,2
Horario de trabajo	293	8,0	418	8,0
Monotonía	320	8,7	497	9,6
Dificultad de comunicación	103	2,8	153	3,0
Esfuerzo físico	175	4,8	282	5,4
Postura	364	9,9	576	11,1
Iluminación	214	5,8	275	5,3
Ruido	276	7,5	380	7,3
Temperatura/humedad	410	11,2	571	11,0
Contaminantes	141	3,8	195	3,8
Riesgo de accidente	312	8,5	465	9,0
Inestabilidad en el empleo	311	8,4	450	8,7

Base: Trabajadores que consideran "bastante" o "muy molestos" distintos aspectos de su trabajo

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

Los datos globales sobre porcentaje de trabajadores que han definido "bastante molesto" o "muy molesto" un aspecto concreto experimentan una serie de fluctuaciones, al ser analizados por rama de actividad, encontrándose que ciertas quejas son más específicas de unas actividades que de otras. En la Tabla 88 se resumen estos resultados.

Esta tabla de datos porcentuales tiene una doble lectura. Cada columna describe una rama de actividad, expresando el porcentaje de trabajadores que ha definido los diferentes aspectos como molestos. La lectura por filas nos permite la comparación entre ramas del porcentaje de trabajadores que ha definido como molesto un aspecto concreto. Al final de cada fila, se expresa la significación estadística resultante de la comparación entre las nueve ramas de actividad para cada aspecto.

Desglosando cada uno de los aspectos observamos que:

- La *falta de autonomía* es percibida de forma negativa fundamentalmente por los trabajadores de Administración/Banca, pues el 9% consideran este aspecto molesto (en la muestra total la proporción de trabajadores que califican este aspecto como molesto es del 6%).
- El *ritmo impuesto* es considerado molesto por el 15,4% de los trabajadores de Servicios Sociales, siendo esta rama la más destacada en este aspecto (en la muestra total es del 9,6%).

- Entre los trabajadores que calificaron negativamente el *horario* destacan los pertenecientes a Química, Metal y Otros Servicios.
- La *monotonía* es calificada negativamente sobre todo en Química, Metal y Administración/Banca.
- La evaluación negativa relativa al *esfuerzo físico* fue más frecuente entre los trabajadores de Química y Servicios Sociales.
- Entre los trabajadores que calificaron negativamente la *postura de trabajo* destacan los pertenecientes a Metal, Administración/Banca y Servicios Sociales.
- La *iluminación* fue calificada negativamente sobre todo entre los trabajadores de Administración/Banca y Servicios Sociales.
- El *ruido* y los *contaminantes químicos* son aspectos evaluados más negativamente entre los trabajadores de Química y Metal.
- Los aspectos de *temperatura/humedad* fueron evaluados negativamente sobre todo entre los trabajadores de Química, Metal y Construcción.
- El *riesgo de accidente* y la *inestabilidad en el empleo* se vive de forma negativa entre los trabajadores de Construcción.

Tabla 88. Distribución de los trabajadores que consideran bastante o muy molestos distintos aspectos de su trabajo según rama de actividad

Datos en %	Química	Metal	O. Ind. Manuf.	Otras Indust.	Construcción	Admón./Banca	Comercio/Hostel.	Serv. Sociales	Otros Servicios	Total	Significación estadística "p"
Falta de autonomía	5,4	7,2	5,3	2,9	2,1	9,0	4,1	6,3	5,0	6,0	< 0,001
Ritmo impuesto	9,6	10,2	7,2	7,9	3,3	10,9	7,6	15,4	10,2	9,6	< 0,001
Control	5,3	5,4	3,9	4,4	1,9	5,3	3,6	3,4	4,3	4,2	0,16
Horario	11,7	10,6	7,7	7,4	4,8	7,3	9,1	6,9	10,9	8,1	0,002
Monotonía	11,8	12,4	11,1	5,9	5,8	12,4	7,4	6,6	10,7	9,6	< 0,001
Falta de comunicación	3,2	3,3	2,8	2,0	0,8	3,8	2,6	2,9	3,5	2,9	0,09
Esfuerzo físico	9,6	7,6	5,5	5,4	5,6	3,4	3,9	9,2	6,7	5,4	< 0,001
Postura	9,6	13,1	9,4	10,8	8,0	12,6	6,9	15,5	12,2	11,1	< 0,001
Iluminación	4,3	5,8	4,7	3,4	1,7	6,9	4,2	7,1	5,1	5,3	< 0,001
Ruido	13,8	15,5	12,4	8,3	6,0	5,8	3,3	8,9	8,0	7,4	< 0,001
Temperatura y humedad	13,8	13,4	10,6	10,7	17,1	11,6	6,6	10,7	9,9	11,0	< 0,001
Contaminantes químicos	9,6	7,9	3,9	6,9	2,7	3,0	0,8	5,7	4,9	3,8	< 0,001
Riesgo de accidente	9,6	9,5	5,5	6,9	23,7	5,6	5,6	9,7	11,5	9,0	< 0,001
Inestabilidad de empleo	7,4	10,3	5,5	5,9	18,5	6,0	6,9	10,0	10,1	8,7	< 0,001

Base: Trabajadores que consideran "bastante" o "muy molestos" distintos aspectos de su trabajo

Fuente: Cuestionario de trabajador

Nota: Las celdas en negrita indican los aspectos que en cada rama de actividad destacan sobre el promedio total

Tabla 89. Diferencias en la distribución de los trabajadores que consideran bastante o muy molestos distintos aspectos de su trabajo. Comparación entre 2003 y 1999

Datos en %	Química	Metal	Otras Ind. Manufac.	Otras Industrias	Construcción	Admón./Banca	Comercio/Hostel.	Servicios Sociales	Otros Servicios	Total
Falta de autonomía	-1,0	0,0	1,3	-1,7	0,1	2,9	0,1	0,7	0,9	1,2
Ritmo impuesto	2,8	-2,0	0,5	-1,5	-1,5	-1,9	4,2	4,5	2,0	1,3
Control	0,6	-0,5	0,3	0,0	-0,2	1,0	-1,1	-0,9	-0,9	-0,1
Horario	4,6	1,4	-0,2	-1,6	2,0	-1,5	0,5	-0,4	1,7	0,1
Monotonía	2,9	1,8	2,6	-1,2	2,6	-1,6	1,8	-1,0	1,1	0,9
Falta de comunicación	-0,8	-3,8	0,0	-1,3	-1,0	0,5	1,1	0,9	1,1	0,1
Esfuerzo físico	4,5	-0,7	-0,3	1,6	-0,6	0,6	0,4	2,3	2,6	0,6
Postura	2,8	0,4	1,4	0,3	-0,5	-0,2	-0,7	4,7	3,3	1,2
Iluminación	0,1	-1,3	1,3	-2,7	-1,3	-3,1	1,7	-0,5	-1,4	-0,5
Ruido	4,0	-3,8	1,5	-3,6	0,9	-0,5	-0,5	3,3	1,0	-0,1
Temperatura y humedad	2,5	-2,7	0,0	-0,8	-3,1	0,4	2,1	-1,8	-1,0	-0,2
Contaminantes químicos	1,1	0,4	1,1	-1,5	0,9	-0,1	-0,8	-0,2	0,2	0,0
Riesgo de accidente	-0,9	-2,9	-1,6	-6,3	3,7	1,3	1,4	3,7	-1,5	0,5
Inestabilidad de empleo	-1,2	-1,7	-3,8	-0,5	-0,2	-2,4	2,0	3,0	5,4	0,3

Base: Trabajadores que consideran "bastante" o "muy molestos" distintos aspectos de su trabajo

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

Nota: Las celdas en negrita indican las mayores diferencias

En la Tabla 89 se compara la presente Encuesta con la de 1999 mostrando la diferencia de frecuencias (2003-1999), por ramas de actividad, de aquellos trabajadores que califican como "molestas" las diferentes condiciones de trabajo. Aunque las variaciones globales no han sido muy relevantes, sí se detectan ciertos cambios al analizar cada una de las ramas de actividad por separado.

En Química, ha aumentado la proporción de trabajadores que perciben como "molestos" aspectos relativos al *ritmo*, *horario*, *monotonía*, *esfuerzo físico*, *postura*, *ruido* y *temperatura/humedad*. Los incrementos más relevantes se han detectado en los aspectos de *horario* (incremento porcentual de 4,6 puntos) y *esfuerzo físico* (incremento de 4,5 puntos).

En Metal se detectan ciertos cambios positivos, pues se ha reducido el porcentaje de trabajadores que califican de "molestos" aspectos clásicamente ligados al sector como el *ruido*, la *temperatura/humedad* y el *riesgo de accidente*.

En Otras Industrias Manufactureras destaca de forma positiva la reducción del porcentaje de trabajadores "molestos" por la *inestabilidad en el empleo*. Por el contrario, aumenta la proporción de quejas relativas a la *monotonía*.

En Otras Industrias disminuye de forma destacada (6,3 puntos) el porcentaje de trabajadores "molestos" por el *riesgo de accidente*. También se detectan mejoras en los aspectos de *iluminación* y *ruido*.

En Construcción hay que destacar dos aspectos negativos y otro de mejora. Aumenta el porcentaje de molestias referentes al *riesgo de accidente* (incremento de 3,7 puntos) y a la *monotonía*. Por el contrario, mejora la evaluación de la *temperatura/humedad*.

Administración/Banca ha sufrido un incremento en el porcentaje de trabajadores que perciben como "molesta" la *falta de autonomía*. En esta rama mejoran sensiblemente dos aspectos: la *iluminación* y la *inestabilidad de empleo*.

En Comercio/Hostelería se detecta un incremento llamativo en el porcentaje de trabajadores "molestos" por el *ritmo impuesto* (incremento de 4 puntos). También destaca, aunque en menor magnitud, el incremento en las quejas referidas a la *temperatura/humedad* y a la *inestabilidad de empleo*.

Servicios Sociales es la rama que más ha empeorado sus calificaciones. Destacan los incrementos de trabajadores "molestos" por el *ritmo impuesto* y por la *postura de trabajo* (con aumentos de 4,5 y 4,7 puntos, respectivamente). Otros aspectos que han sufrido empeoramiento han sido el *ruido*, el *riesgo de accidente* y la *inestabilidad de empleo*.

Finalmente, en Otros Servicios se ha visto incrementada en 5,4 puntos la proporción de trabajadores que califican como "molesto" la *inestabilidad en el empleo*. En esta rama, también se detecta cierto empeoramiento respecto al *esfuerzo físico* y a la *postura de trabajo*.

15.2. Grupos cluster

Las respuestas originales (nada, poco, regular, bastante y mucho) de los 14 aspectos evaluados por los trabajadores fueron estandarizadas con el fin de realizar un análisis de clasificación "cluster" para agrupar a los trabajadores que comparten un perfil global semejante.

Tabla 90. Puntuaciones estandarizadas de los grupos cluster

	Grupos cluster : puntuaciones			
	1	2	3	4
La falta de autonomía en su trabajo	-0,40	1,20	1,29	-0,25
El ritmo impuesto	-0,48	1,33	1,00	0,17
El control a que está sometido	-0,45	1,71	0,95	-0,01
El horario de trabajo	-0,36	1,21	0,58	0,19
La monotonía	-0,41	1,30	0,73	0,18
La dificultad de comunicación	-0,36	1,39	0,83	-0,07
El esfuerzo físico que ha de realizar	-0,42	1,61	0,07	0,61
La postura física que debe adoptar	-0,48	1,31	0,44	0,63
La iluminación del puesto	-0,37	1,52	0,30	0,34
El ruido existente en su puesto	-0,44	1,52	0,07	0,72
La temperatura y humedad	-0,43	1,32	0,05	0,81
Los contaminantes a que está sometido	-0,36	1,95	-0,20	0,53
El riesgo de tener un accidente	-0,39	1,45	-0,15	0,76
La inestabilidad en el empleo	-0,31	0,79	0,26	0,44

Base: Total de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador

Nota: Las celdas en negrita indican los aspectos que en cada grupo destacan sobre el promedio total

En la presente Encuesta se han formado cuatro grupos homogéneos (ver Tabla 90):

- **Grupo primero:** Es el grupo más numeroso, lo forma el 59% de la muestra encuestada. Este grupo es el que mejores condiciones de trabajo percibe, pues todos los aspectos considerados son en media poco molestos.
- **Grupo segundo:** Este grupo lo forma el 6,9% de la muestra encuestada. Este grupo es el que peores condiciones de trabajo refiere, pues todos los aspectos considerados son en media muy molestos.

- **Grupo tercero:** Este grupo lo forma el 15,4% de la muestra encuestada. En este grupo las molestias se centran en factores psicosociales y carga mental.
- **Grupo cuarto:** Este grupo lo forma el 18,7% de la muestra encuestada. En este grupo las molestias

se centran en factores de carga física, ruido, temperatura y riesgo de accidente.

Aparte de los aspectos propios de su definición, los grupos se diferenciaron en otra serie de características que se resumen en la Tabla 91.

Tabla 91. Otras características que definen a los grupos cluster

CARACTERÍSTICAS	GRUPO 1° <i>En general pocas molestias</i>	GRUPO 2° <i>Todos los aspectos molestos</i>	GRUPO 3° <i>Aspectos psicosociales, carga mental</i>	GRUPO 4° <i>Carga física, temperatura / humedad y riesgo de accidente</i>	Total de trabajadores (N= 5236)
Edad media	39 años	35,9 años	37,7 años	38 años	38,4 años
Menores de 25 años	8,3%	11,7%	7%	7,6%	8,2%
Género femenino	37,1%	34,5%	46,8%	28,5%	36,7%
Ramas de actividad más características del grupo	Comercio/Hostel. (21%)	Metal (11,4%) Serv. Sociales (18,8%)	Admón./Banc a (41,8%)	Construcción (20,6%)	Metal (6,4%) Construcción (10%) Admón./Banca (28,4%) Comercio/Hostel. (17,8%) Servicios Sociales (13,2%)
Contrato temporal	15,6%	19,1%	17,0%	25,3%	17,9%
Trabajo en cadena	5,6%	18,1%	4,9%	10,5%	6,5%
Niveles altos de atención, ritmo o repetitividad	68,6%	88,9%	82,1%	83,4%	74,8%
Trabajo a turnos	10,6%	28,8%	10,5%	16,8%	13%
Molestias osteomusculares por posturas, esfuerzos del trabajo	70,7%	94,3%	89,0%	91,9%	79,3%
Accidente de trabajo en los dos últimos años	9,1%	27,9%	12,3%	20,7%	13,1%
Acuden al médico por algún problema relacionado con el trabajo en el último año	9,4%	34,2%	24,4%	21,4%	15,7%
Tienen síntomas compatibles con estrés	2,8%	15,1%	10,8%	6,5%	5,6%
Consumen frecuentemente medicamentos analgésicos	13,5%	22,3%	22,0%	21,1%	16,8%
Consumen frecuentemente medicamentos para las molestias de estómago	3,7%	8,8%	9,5%	6,6%	5,6%
Consumen frecuentemente antidepresivos, tranquilizantes, estimulantes, para dormir, etc.	2,9%	8,5%	5,5%	4,6%	4,1%
Población de referencia para elaborar los datos porcentuales	100% de los trabajadores del grupo 1°	100% de los trabajadores del grupo 2°	100% de los trabajadores del grupo 3°	100% de los trabajadores del grupo 4°	100% de los trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador

En el primer grupo (baja percepción de molestias) se encuentra sobrerrepresentada la rama de Comercio/Hostelería (el 21% del grupo mientras que en el global esta rama representa el 17,8%). En este grupo hay una mayor proporción de contratos indefinidos, poco trabajo en cadena y los horarios a turnos están poco representados. Además, la exposición a factores de carga mental es inferior que en la muestra total.

En cuanto a los posibles efectos sobre la salud, este grupo tiene poca siniestralidad laboral; presenta con menor frecuencia dolores osteomusculares debidos a esfuerzos o posturas; sólo un 9,4% ha acudido al médico por un problema de salud relacionado con el trabajo (comparado con el 15,7% de la muestra total); sólo un 2,8% tiene síntomas compatibles con estrés; y

es un grupo en el que la tasa de consumo de medicamentos es sensiblemente más baja que en los restantes.

Entre los trabajadores del segundo grupo (en media, alta percepción de molestias) la media de edad es la más joven, siendo el 11,7% de los trabajadores del grupo menor de 25 años. En este grupo se encuentran sobrerrepresentadas las ramas de Metal (11,4%) y Servicios Sociales (18,8%). Es el grupo en el que el trabajo en cadena y los horarios a turnos son más frecuentes. Un 89% está expuesto a factores de carga mental. Finalmente es el grupo con mayor morbilidad asociada, desde las molestias osteomusculares (94,3%) y síntomas de estrés (triplicándose la frecuencia total), hasta la siniestralidad laboral, atención médica por

problemas de salud relacionados con el trabajo (para ambos factores se duplica la frecuencia global) y el consumo de medicamentos.

En el tercer grupo (molestias relativas a carga mental y esfera psicosocial) están sobrerrepresentadas las mujeres (46,8% del grupo) y la rama de Administración/Banca (41,8% del grupo frente al 28,4% observado en la muestra total). En este grupo la exposición a factores de carga mental tiene un peso importante aunque muy similar a lo observado en los grupos 2 y 4. Además, es un grupo con escasa siniestralidad laboral. En lo referente a morbilidad atendida y frecuencia de síntomas compatibles con estrés, este colectivo sigue en frecuencia al grupo segundo.

Los trabajadores pertenecientes al cuarto grupo (molestias relativas a carga física, temperatura/humedad y riesgo de accidente) se encuentran, de forma más frecuente, en Construcción (el 25,3% del grupo comparado con el 10% que representa la rama en el total). En los trabajadores de este grupo la relación contractual temporal es más frecuente (25,3%). En términos de siniestralidad laboral y de molestias osteomusculares relacionadas con el trabajo, este colectivo sigue en frecuencia al grupo segundo.

15.3. Grupos cluster: análisis evolutivo

Respecto a las catorce variables analizadas, y a nivel descriptivo, los resultados de la actual V ENCT muestran que una serie de aspectos han sufrido un ligero empeoramiento; es el caso de la falta de autonomía, el ritmo, la monotonía o la postura de trabajo. El resto de factores prácticamente ha permanecido invariable.

Los resultados de la V ENCT nos presentan a la población laboral española repartida en cuatro grupos

diferenciados en relación con las molestias derivadas de sus condiciones de trabajo.

Tabla 92. Distribución de los grupos cluster. Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %	1999	2003
Grupo 1: Escasa percepción de molestias	63,1	59,0
Grupo 2: Alto grado de molestias	6,6	6,9
Grupo 3: Molestias relativas a aspectos psicosociales	10,9	15,4
Grupo 4: Molestias relativas a carga física, temperatura/humedad y seguridad	19,5	18,7

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

Comparando los resultados obtenidos en el 2003 con los obtenidos en 1999 (ver Tabla 92), destacan los siguientes aspectos:

- Aunque continúa siendo el grupo más numeroso, se produce una disminución porcentual de los trabajadores incluidos en el grupo con mejores condiciones de trabajo percibidas (grupo 1). Del 63% observado en 1999 ha descendido al 59% en 2003.
- El grupo 2, que califica todos los aspectos como molestos, permanece constante.
- El colectivo que percibe molestias de carácter psicosocial (grupo 3) ha aumentado, pasando del 10,9% de los trabajadores en 1999 al 15,4% en 2003. Sin embargo, la molestia relativa a la *postura de trabajo* pierde la relevancia como característica definitoria del grupo, tal y como ocurría en la anterior Encuesta.
- Se mantiene el grupo cuarto, que centra los factores negativos de su trabajo en aspectos muy concretos como la carga física, la temperatura/humedad y el riesgo de accidente.

16. CONCLUSIONES GENERALES

Los resultados obtenidos en la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo nos ayudan a conocer e interpretar la situación de la seguridad y salud de los trabajadores españoles, así como su evolución y tendencias previsibles.

Como se indicaba en los objetivos, la búsqueda de información estaba dirigida a conocer la situación del sistema preventivo español, las condiciones de trabajo existentes, así como sus consecuencias en términos de salud. Estos tres niveles, sistema preventivo, condiciones de trabajo y daños a la salud, son los ejes sobre los que se articula la investigación, y de la misma forma estas conclusiones generales.

16.1. Sistema preventivo

Es pertinente recordar que en España es aún reciente la creación de un nuevo sistema preventivo a partir de la promulgación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre, y del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; con ellos se establecen agentes, actividades y reglas de funcionamiento cuya implantación efectiva no ha dejado de progresar desde entonces, como se refleja en los resultados de la Encuesta. Sin duda es la parte más alentadora de los resultados, pues la solución a los problemas encontrados ha de surgir del funcionamiento de dicho sistema.

16.1.1. Recursos preventivos

Respecto a la Encuesta anterior (1999), se ha producido un incremento generalizado de los recursos preventivos existentes.

Ha aumentado la presencia y formación de los *delegados de prevención*, aunque aún hay un 44% de centros de trabajo de 6 o más trabajadores en los que no existe dicha figura. Asimismo, la constitución del *comité de seguridad y salud* en el trabajo es un hecho en el 90% de las empresas de 50 o más trabajadores que tienen nombrado delegado de prevención.

La figura del *trabajador designado*, aunque crece respecto a 1999, es aún un recurso poco frecuente. Existe en el 18,7% de los centros de trabajo y su formación también ha aumentado considerablemente.

Continuando con los recursos propios, el *servicio de prevención propio* está implantado en el 49% de las empresas de 250 o más trabajadores, y está acompañado, en el 30% de los casos, por un servicio de prevención ajeno.

En la mayoría de las ocasiones, este servicio está compuesto por dos o más especialidades preventivas, habiéndose producido un cambio importante en su distribución respecto a la situación reflejada en 1999. Tanto en 1999 como en 2003, la especialidad más habitual es la seguridad en el trabajo, pero mientras en 1999 las otras tres ocupaban una segunda posición con frecuencias muy similares, en 2003 la medicina del trabajado ha pasado a ocupar la última posición y la ergonomía/psicosociología aplicada a ocupar el segundo lugar, muy cerca de la primera.

Este es un resultado coherente con el incremento, detectado en la Encuesta, de los estudios relacionados con posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos. También se refleja la relevancia de la ergonomía/psicosociología aplicada en las molestias percibidas, las consultas médicas y los daños a la salud, en los que los aspectos ergonómicos tienen una presencia relativa importante.

Los *servicios de prevención mancomunados* son la opción elegida por un 3,7% de las empresas, y en ellos también encontramos que las especialidades más frecuentes son la seguridad en el trabajo y la ergonomía/psicosociología aplicada.

La modalidad sin duda más relevante, en términos de frecuencia de aparición, es el *servicio de prevención ajeno*, que crece espectacularmente, pasando de un 39,2% en 1999 a un 73,4% en 2003. Es el elemento dominante del sistema preventivo español en la actualidad, y en un 83% de los casos está constituido por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para finalizar el panorama de los recursos preventivos existentes en nuestro país, hay que destacar que en un 8,9% de las empresas no se ha adoptado ninguna modalidad de organización preventiva (24,3% en 1999). Se trata de un colectivo de empresas que debe resolver esa falta de definición.

16.1.2. Integración de la prevención

Como se ha puesto de manifiesto con claridad en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa es uno de los requisitos fundamentales para lograr fomentar una auténtica cultura de la prevención; sin dicha integración no es posible asegurar unas condiciones de seguridad y salud adecuadas para los trabajadores.

Esta reforma está orientada a corregir algunas deficiencias de aplicación del marco normativo anterior como se indica en la exposición de motivos de dicho

texto legal: “la falta de integración que se evidencia en muchas ocasiones en el cumplimiento más formal que eficiente de la normativa”.

Ese diagnóstico del legislador se ve confirmado por los resultados de la Encuesta que, aunque mejoran respecto a 1999, reflejan una falta de integración, ya que en un 30,5% de las empresas de Industria y Servicios no está establecida por el empresario la obligación de que los mandos superiores e intermedios integren la prevención de riesgos laborales en todas sus actividades y decisiones.

16.1.3. Actividades preventivas

Los resultados muestran un aumento notable de todas las actividades preventivas investigadas, y esto se ha producido en todos los sectores de actividad. Sin embargo, el grupo de empresas que indica no haber realizado ninguna actividad preventiva en los dos últimos años aún es del 14%, porcentaje que en 1999 era del 25%.

La *evaluación inicial de riesgos* ha sido realizada, o está en proceso de realización, por el 61% de los centros de trabajo de Industria y Servicios. Es un dato insatisfactorio aún, pero es el doble que en 1999.

Un 34,5% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo se ha realizado durante el último año algún *estudio específico de los riesgos* para su salud y seguridad. Los aspectos estudiados con mayor frecuencia han sido los ligados a la carga física, posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos.

La *vigilancia de la salud* continúa siendo, como en 1999, la actividad realizada más frecuentemente. Así, a un 66,4% de los trabajadores se le practicó en el último año algún reconocimiento médico por parte de su empresa. Aunque la mayor parte de los trabajadores (58,2%) considera útil este reconocimiento, se detecta, desde 1997, un aumento del escepticismo respecto a su utilidad y relación con los riesgos de su puesto de trabajo.

La *formación* en temas preventivos ha aumentado respecto a la Encuesta anterior, ya que el porcentaje de trabajadores formados en el último año ha pasado del 15,9%, en 1999, al 29,8% en 2003. Este crecimiento se detecta prácticamente en todas las ramas de actividad.

Finalmente, la obligatoriedad de uso de *equipos de protección individual* en el trabajo habitual afecta al 40,5% de los trabajadores, no hallándose diferencias estadísticamente significativas respecto a la frecuencia encontrada en 1999 (38,5%).

Aunque no es una actividad específicamente preventiva, por su repercusión en dicho ámbito es importante comentar el comportamiento de los

empresarios en relación con la *innovación tecnológica*, que en la Encuesta se identificaba con la actividad inversora en maquinaria y equipos de trabajo.

Se constata una continuidad, respecto a Encuestas anteriores, en el esfuerzo inversor orientado a la renovación de material; fundamentalmente este esfuerzo se realiza por motivos de calidad y productividad y muy escasamente por seguridad y salud. A pesar de ello, el cumplimiento de los requisitos de seguridad exigidos a la maquinaria nueva ha aumentado muy sustancialmente respecto a años anteriores, aspecto muy importante por su incidencia en la siniestralidad. Finalmente se mantiene la importancia del mercado de maquinaria de segunda mano, de especial interés desde el punto de vista de la seguridad.

Resumiendo, el sistema preventivo español está estructurándose aceleradamente y así lo refleja el crecimiento de recursos y actividades al que asistimos en la actualidad. Se trata de un proceso en marcha que será estimulado por los cambios normativos promulgados recientemente y cuyos resultados deberán ponerse de manifiesto más adelante.

16.2. Condiciones de trabajo

Resaltaremos a continuación los principales aspectos relativos a las condiciones de trabajo encontrados en la Encuesta.

La *carga física* se caracteriza, según los trabajadores, por una presencia relevante de la necesidad de "mantener una misma postura" así como de "realizar movimientos repetitivos".

En relación con lo anterior, el 79,3% de los trabajadores manifiesta sentir *molestias* asociadas a las posturas y esfuerzos derivados de su trabajo, especialmente en la zona baja de la espalda (40,9%), cuello (40%) y en la zona alta de la espalda (22,9%).

La falta de espacio, disponer de una silla de trabajo incómoda y tener que alcanzar herramientas u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos -o que obligan a estirar mucho el brazo-, son las quejas más frecuentes relacionadas directamente con el *diseño del puesto de trabajo*.

Las *condiciones de seguridad* se manifiestan en la percepción del trabajador del riesgo de sufrir un accidente de trabajo; en la actual Encuesta este riesgo es percibido por el 73,7% de los trabajadores, porcentaje muy similar al encontrado en ediciones anteriores.

Respecto a las causas de dicho riesgo, frente a deficiencias concretas del trabajo, la causa más citada continúa siendo el “exceso de confianza o de

costumbre", aunque su frecuencia es menor en el caso de respuesta espontánea que en el de respuesta sugerida. Esta focalización en factores personales, de difícil concreción y control, dificulta la identificación de otras deficiencias materiales y organizativas de mayor interés preventivo a las que incluso colabora a difuminar. Por eso es de destacar la continua tendencia a la disminución de dicha explicación, sin duda muy relacionada con el incremento de la información y formación de los trabajadores sobre aspectos preventivos.

Los *contaminantes químicos* presentes en el lugar de trabajo constituyen un problema creciente para la seguridad y salud de los trabajadores; desde la primera Encuesta (1987) hasta la actual, que es la quinta, los trabajadores que manifiestan "manipular" sustancias o productos nocivos o tóxicos, así como los que afirman "respirar" polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (excluido el humo del tabaco), no han cesado de aumentar, siendo en la actualidad de un 22,3% y un 19%, respectivamente. Por otra parte, el 75,7% de los trabajadores expuestos por alguna de esas vías indica conocer los efectos perjudiciales de esas sustancias para la salud.

En lo que respecta a la *carga mental*, encontramos un incremento de la exigencia de mantener un "nivel de atención alto o muy alto", así como de tener que mantener un "ritmo de trabajo elevado". La "cantidad" de trabajo también ha aumentado respecto a 1999, decreciendo el grupo de los que la consideran normal y aumentando los que están agobiados por considerarla excesiva. Otro aspecto que también ha aumentado respecto a la Encuesta anterior es el relacionado con unas "consecuencias graves" de los posibles errores.

El conjunto de trabajadores que agrupa todas las dimensiones anteriores y que, por lo tanto, está sometido a exigencias elevadas en su trabajo constituye un 5,1% de los trabajadores, y presenta una frecuencia de los diferentes síntomas de carácter psicossomático (alteraciones del sueño, cansancio, dolor de cabeza, falta de concentración, irritabilidad, etc.) significativamente mayor que los trabajadores que no están sometidos a dichas exigencias.

Respecto al análisis de los *factores psicosociales*, podemos resaltar los siguientes resultados en relación con los obtenidos en ediciones anteriores de la Encuesta:

- aumentan los "obstáculos a la comunicación" entre trabajadores mientras se trabaja, principalmente por el ritmo de trabajo a mantener y por la imposibilidad de poder desviar la atención del trabajo;
- se mantienen las "buenas relaciones" entre compañeros y jefes;
- se mantiene el bajo nivel de "autonomía" en todas sus dimensiones: orden de las tareas, método de trabajo, ritmo de trabajo y distribución o duración de las pausas en el trabajo;

- aumenta el porcentaje de trabajadores que tienen un horario a "turnos rotativos" (mañana y tarde o mañana, tarde y noche).

Una novedad de esta edición de la ENCT ha sido la inclusión de un capítulo dedicado a recabar información sobre las *conductas violentas* en el trabajo, un ámbito de interés creciente. Los tres tipos de conductas violentas más frecuentes son los siguientes:

- violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo (1,93%)
- discriminación sexual (0,73%) y
- discriminación por la edad (0,57%).

Estas conductas violentas coinciden con las destacadas por la III Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo para el caso español.

En lo que se refiere al *acoso psicológico* al trabajador, se consideraron las siguientes conductas, sufridas en el trabajo durante los últimos doce meses: (i) le ponen dificultades para comunicarse o que se comuniquen con él, (ii) le desacreditan personal o profesionalmente, (iii) le amenazan, (iv) otras conductas de este tipo. Los resultados indican que un 2,8% de los trabajadores había sido objeto de estas conductas diariamente o al menos una vez por semana y que un 4,5% lo había sido al menos algunas veces al mes.

El conjunto de las condiciones de trabajo, cuyos aspectos más relevantes se han resumido anteriormente, ofrece un panorama de empeoramiento en algunas de sus dimensiones importantes, capaces de producir efectos negativos en la salud de los trabajadores.

16.3. Daños a la salud

En este apartado se ofrece información acerca de varios indicadores que proporcionan datos complementarios sobre las consecuencias de las condiciones de trabajo.

Se detecta una mayor *morbilidad percibida* respecto a 1999, en cuya explicación hay que considerar el agravamiento de ciertas condiciones de trabajo ya comentado y una mayor sensibilización de los trabajadores ante los temas de salud.

Hay un aumento significativo de la *sintomatología psicossomática*, respecto a 1999, especialmente en las diferentes ramas de actividad del sector Servicios.

El colectivo de trabajadores que manifiesta sufrir una sintomatología compatible con un cuadro de estrés es de un 5,3%, similar al encontrado en 1999.

Las *consultas médicas relacionadas con el trabajo* fueron motivadas principalmente por "dolores de espalda" y "cuello", reforzándose la información recogida en otros capítulos de la Encuesta en torno a problemas de este

tipo. Las condiciones de trabajo con una carga física o mental excesiva comienzan por producir quejas y molestias en ciertas zonas del cuerpo, que provocan consultas médicas y más tarde o más temprano producirán un daño a la salud y una baja laboral.

El *grado de molestia con las condiciones de trabajo* es una información muy útil para complementar la visión de conjunto buscada. En esta edición de la Encuesta destaca el aumento de los trabajadores que consideran "bastante molestos" o "muy molestos" aspectos relacionados con la carga física (esfuerzos y posturas) y con la organización del trabajo (falta de autonomía, ritmo de trabajo y monotonía).

Por otra parte, esta valoración subjetiva global del trabajador respecto a sus condiciones de trabajo también ha servido de base, como en ediciones anteriores de la ENCT, para realizar un *análisis cluster* que permitiese la agrupación de trabajadores que comparten un perfil semejante de molestias por las condiciones de trabajo. Dicho análisis muestra que los trabajadores se agrupan de manera similar a la encontrada en 1999, aunque la distribución de cada conjunto varía respecto a aquel año, ofreciéndonos un indicador sintético de evolución. Los cuatro grupos que aparecen son los siguientes:

- "Buenas condiciones de trabajo": este grupo está compuesto por el 59% de los trabajadores, y ha disminuido respecto a 1999 (63,1%).
- "Malas condiciones de trabajo": significa el 6,9% de la población trabajadora y se mantiene constante respecto a 1999 (6,6%).
- "Molestias respecto a los factores psicosociales y la carga mental": este grupo está formado por el 15,4% de los trabajadores y ha aumentado respecto a 1999 (10,9%).
- "Molestias relacionadas con la carga física, el ruido, la temperatura/humedad y el riesgo de accidente": formado por el 18,7% de los trabajadores, no presenta diferencias estadísticamente significativas con la frecuencia hallada en 1999 (19,5%).

El análisis conjunto de todas las informaciones parciales, referidas a las consecuencias para la salud del trabajador, ofrece la imagen de un aumento relativo de daños reales o potenciales, objetivos y subjetivos. La evolución de las condiciones de trabajo experimentada en los últimos años contiene elementos capaces de provocar consecuencias negativas que es preciso controlar adecuadamente. Sin embargo, el reforzamiento del sistema preventivo que se está experimentando, y que esta Encuesta refleja con claridad, debe generar las actividades preventivas necesarias para que la seguridad y salud de los trabajadores españoles sean las adecuadas.

**ANEXO: CUESTIONARIOS GENERALES DE EMPRESA Y DE
TRABAJADOR**

CIS

Junio 2002

INSHT

Nº de Estudio	_____	(1)(2)(3)(4)
Nº de Cuestionario	_____	(5)(6)(7)(8)(9)
Comunidad Autónoma	_____	(10)(11)
Provincia	_____	(12)(13)
Entrevistador	_____	(14)(15)(16)(17)
CUESTIONARIO DE EMPRESA GENERAL	<input type="text" value="1"/>	(18)
Nº DE LA EMPRESA	_____	(19)(20)(21)(22)
Cuestionario correspondiente al director, gerente, administrador, responsable, etc. de la empresa	<input type="text" value="1"/>	(23)

P.1 Columna (24) anulada en este cuestionario.

ACTIVIDAD ECONÓMICA

P.2 ¿Cuál es la actividad económica principal de este centro de trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA A y anotar los 3 dígitos correspondientes a la actividad señalada por el entrevistado. Si no se encuentra la actividad económica del centro de trabajo en la Tarjeta anotar la actividad económica que cite el entrevistado.)

CNAE-93 : (25)(26)(27)

- P.3** Columnas (28)(29)(30)(31)(32)(33)(34)(35)(36)(37)(38)(39)(40)(41)(42)(43)(44)(45)(46)(47)(48)(49) anuladas en este cuestionario.
- P.4** Columna (50) anulada en este cuestionario.
- P.5** Columna (51) anulada en este cuestionario.
- P.6** Columnas (52)(53) anuladas en este cuestionario.
- P.7** Columna (54) anulada en este cuestionario.
- P.8** Columna (55) anulada en este cuestionario.
- P.9** Columna (56) anulada en este cuestionario.

PLANTILLA

P.10 ¿Este centro de trabajo forma parte de una empresa con más centros de trabajo?

- | | | | | | | |
|---|----|-------|---|---|---------------|------|
| - | Sí | | 1 | } | Pasará a P.12 | (57) |
| - | No | | 2 | | | |
| - | NC | | 9 | | | |

P.11 Actualmente, ¿cuál es la **plantilla total propia** de la empresa en España? □□□□□

- 10.000 o más 99996 (58)(59)(60)(61)(62)

- NS 99998

- NC 99999

P.12 Actualmente, ¿cuál es la **plantilla total propia** de este centro de trabajo? □□□□□

- NC 9999 (63)(64)(65)(66)

P.13 Distribuya a todos los trabajadores que realizan actualmente actividades **en este centro de trabajo** según la siguiente clasificación:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA C. Se incluyen a todos los trabajadores, excepto al dueño/empresario o similar de la empresa, que trabajen actualmente en este centro aunque ese día estén de baja, vacaciones o situaciones similares.)

		<u>Nº de trabajadores</u>
- Plantilla propia	- Indefinidos	□□□□□ (67)(68)(69)(70)
	- Contratos de duración determinada	□□□□□ (71)(72)(73)(74)
- Contratas o subcontratas (incluidos trabajadores autónomos)		□□□□□ (75)(76)(77)(78)
- Empresas de Trabajo Temporal		□□□□□ (79)(80)(81)(82)
- Otros. Especificar: _____		□□□□□ (83)(84)(85)(86)
- TOTAL		□□□□□ (87)(88)(89)(90)

P.14 Actualmente, número de empresas contratadas para trabajar en este centro (incluidos los contratos firmados con trabajadores autónomos):

- Nº □□□□ (91)(92)(93)
- NS 998
- NC 999

P.15 Distribuya la **plantilla propia** de este centro según el lugar donde realice la mayor parte de su trabajo:
(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA E)

	<u>Nº trabajadores</u>				
– En este centro de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(94)(95)(96)(97)
– En otros centros de trabajo de la misma empresa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(98)(99)(100)(101)
– En otras empresas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(102)(103)(104)(105)
– En la calle (reparación, mantenimiento, reparto...) ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(106)(107)(108)(109)
– En su domicilio particular	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(110)(111)(112)(113)
– Otro. Especificar:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(114)(115)(116)(117)
<hr/>					
– TOTAL	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(118)(119)(120)(121)

P.16 Distribuya la **plantilla propia** de este centro de trabajo según su sexo:

	<u>Nº trabajadores</u>				
– Hombres	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(122)(123)(124)(125)
– Mujeres	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(126)(127)(128)(129)
– TOTAL	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(130)(131)(132)(133)

P.17 Distribuya la **plantilla propia** de este centro de trabajo según el tipo de horario que tenga en la actualidad:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA F)

	<u>Nº trabajadores</u>				
Jornada Partida (mañana y tarde)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(134)(135)(136)(137)
Jornada Continua	Fijo Mañana	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(138)(139)(140)(141)
	Fijo Tarde	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(142)(143)(144)(145)
	Fijo Noche	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(146)(147)(148)(149)
Horario en Equipos Rotativos (Turnos)	Mañana/ Tarde	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(150)(151)(152)(153)
	Mañana/ Tarde/Noche	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(154)(155)(156)(157)
	Otro tipo. Especificar: _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(158)(159)(160)(161)
Otro. Especificar: _____	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(162)(163)(164)(165)
TOTAL	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(166)(167)(168)(169)

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

ENTREVISTADOR: Sólo hacer la P.18 si el centro de trabajo cuenta con 6 o más trabajadores. Si tiene menos de 6 trabajadores pasar a P.24.

P.18 En este **centro de trabajo**, ¿hay algún Delegado de Prevención de riesgos laborales?

- | | | |
|------------|---|-------|
| - Sí | 1 | (170) |
| - No | 2 | |
| - NS | 8 | |
| - NC | 9 | |
- Pasar a P.24

P.19 ¿Cuántos Delegados de prevención tienen en este centro?..... (171)(172)
- NC 99

P.20 Este/os Delegado/s de prevención ¿ha/n recibido formación sobre seguridad y salud en el trabajo desde su designación?

- | | | |
|---------------------|---|-------|
| - Sí, todos | 1 | (173) |
| - Sí, algunos | 2 | |
| - No | 3 | |
| - NS | 8 | |
| - NC | 9 | |

P.21 En este **centro de trabajo**, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

- | | | | |
|------------|---|----------------|-------|
| - Sí | 1 | → Pasar a P.24 | (174) |
| - No | 2 | | |
| - NS | 8 | | |
| - NC | 9 | | |

ENTREVISTADOR: Sólo debe hacer la P.22 si este centro forma parte de una empresa con más centros de trabajo, es decir, si se ha respondido SI en la P.10

P.22 Y en su **empresa**, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

- | | | |
|------------|---|-------|
| - Sí | 1 | (175) |
| - No | 2 | |
| - NS | 8 | |
| - NC | 9 | |

P.23 Columna (176) anulada en este cuestionario.

RECURSOS PREVENTIVOS

P.24 En esta empresa, ¿qué figuras o recursos tienen implantados para la prevención de riesgos laborales?.

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA G. Respuesta múltiple)

- El empresario ha designado a uno o varios trabajadores 1 → Pasar a P.25 (177)
- Se dispone de un Servicio de prevención propio 1 → Pasar a P.30 (178)
- Se dispone de un Servicio de prevención mancomunado 1 → Pasar a P.32 (179)
- Se recurre a un Servicio de prevención ajeno a la empresa 1 → Pasar a P.35 (180)
- El empresario ha asumido personalmente la función de
prevención de riesgos 1 → Pasar a P.38 (181)
- Ninguno de los anteriores 7 } → Pasar a P.40 (182)
- NS 8 } → Pasar a P.40
- NC 9 }

A LOS QUE CONTESTAN: “El empresario ha designado a uno o varios trabajadores”.

P.25 ¿Cuántos Trabajadores designados por el empresario hay en esta empresa?.....
- NC 99 (183)(184)

P.26 ¿Tenían experiencia en seguridad y salud en el trabajo cuando fueron designados?

- Sí 1
- No 2 (185)
- NS 8
- NC 9

P.27 Este/os Trabajador/es designado/s por el empresario, ¿tiene/n la formación requerida para realizar su función?

- Sí 1
- No, pero está previsto que la adquiera 2 } (186)
- No 3 } → Pasar a P.29
- NS 8 }
- NC 9 }

P.28 Por término medio, ¿qué número de horas de formación han recibido?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA H y anotar sólo una opción)

- Menos de 30 horas 1
- Entre 30 y 50 horas 2 (187)
- Entre 51 y 299 horas 3
- Entre 300 y 599 horas 4
- Más de 600 horas 5
- NS 8
- NC 9

P.29 Aproximadamente, ¿qué parte de su jornada laboral dedican actualmente a temas de seguridad y salud en el trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA I y anotar sólo una opción)

- Menos del 10% 1
- 10% - 30% 2
- 31% - 50% 3 (188)
- 51% - 70% 4
- 71% - 90% 5
- Más del 90% 6
- NC 9

Pasar a la siguiente opción señalada en la P.24 ó en caso de haber agotado estas opciones pasar a P.38.

A LOS QUE CONTESTAN: “Se dispone de un Servicio de prevención propio”.

P.30 De las personas que componen este Servicio de prevención propio ¿cuántas realizan funciones...?

- | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|----------------------|------------|
| – Funciones de nivel superior | <input type="text"/> | <input type="text"/> | (189)(190) |
| – Funciones de nivel intermedio | <input type="text"/> | <input type="text"/> | (191)(192) |
| – Otras funciones | <input type="text"/> | <input type="text"/> | (193)(194) |
| – NS | 98 | | |
| – NC | 99 | | |

P.31 ¿Qué especialidades preventivas están representadas en este Servicio de prevención propio?

(ENTREVISTADOR: Respuesta múltiple)

- | | | |
|---------------------------------------|---|-------|
| – Seguridad en el trabajo | 1 | (195) |
| – Higiene industrial | 1 | (196) |
| – Ergonomía/Psicología aplicada | 1 | (197) |
| – Medicina del trabajo | 1 | (198) |
| – NS | 8 | (199) |
| – NC | 9 | |

Pasar a la siguiente opción señalada en la P.24 ó en caso de haber agotado estas opciones pasar a P.38.

A LOS QUE CONTESTAN: “Se dispone de un Servicio de prevención mancomunado”.

P.32 Este Servicio de prevención mancomunado ¿a cuántas empresas y trabajadores proporciona servicio?

- | | | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| – N° empresas | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | (200)(201)(202)(203) |
| – N° trabajadores | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | (204)(205)(206)(207) |
| – NS | 9998 | | | | |
| – NC | 9999 | | | | |

P.33 De las personas que componen este Servicio de prevención mancomunado, ¿cuántas realizan funciones...?

- | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|----------------------|------------|
| – Funciones de nivel superior | <input type="text"/> | <input type="text"/> | (208)(209) |
| – Funciones de nivel intermedio | <input type="text"/> | <input type="text"/> | (210)(211) |
| – Otras funciones | <input type="text"/> | <input type="text"/> | (212)(213) |
| – NS | 98 | | |
| – NC | 99 | | |

P.34 ¿Qué especialidades preventivas están representadas en este Servicio de prevención mancomunado?

(ENTREVISTADOR: Respuesta múltiple)

- | | | |
|---------------------------------------|---|-------|
| – Seguridad en el trabajo | 1 | (214) |
| – Higiene industrial | 1 | (215) |
| – Ergonomía/Psicología aplicada | 1 | (216) |
| – Medicina del trabajo | 1 | (217) |
| – NS | 8 | (218) |
| – NC | 9 | |

Pasar a la siguiente opción señalada en la P.24 ó en caso de haber agotado estas opciones pasar a P.38.

A LOS QUE CONTESTAN: “Se recurre a un Servicio de prevención ajeno a la empresa”.

P.35 ¿Con qué entidad tiene contratada la empresa el Servicio de prevención ajeno?

- Con su Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales... 1
- Con otra entidad especializada..... 2 (219)
- NS..... 8
- NC..... 9

P.36 ¿Qué especialidades preventivas tiene contratadas con el Servicio de prevención ajeno:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA J)

ENTREVISTADOR:
Respuesta múltiple

- Seguridad en el trabajo 1 (220)
- Higiene industrial 1 (221)
- Ergonomía/Psicología aplicada 1 (222)
- Medicina del trabajo 1 (223)
- Las cuatro anteriores 6 (224)
- Se han contratado actividades de prevención 7
- NS 8
- NC 9

P.37 ¿Qué actividades de prevención se han contratado?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA K. Respuesta múltiple)

- Evaluación de riesgos 1 (225)
- Revisión de la evaluación ante nuevas situaciones de trabajo 1 (226)
- Elaboración de la planificación de la actividad preventiva 1 (227)
- Aplicación de la planificación de la actividad preventiva 1 (228)
- Información de los trabajadores 1 (229)
- Formación de los trabajadores 1 (230)
- Control de la eficacia de las medidas preventivas implantadas 1 (231)
- Investigación de accidentes 1 (232)
- Medidas de actuación ante emergencias 1 (233)
- Elaboración de la documentación del sistema de gestión de la prevención 1 (234)
- Otras. Especificar: 1 (235)
- NS 8 (236)
- NC 9

A TODOS, excepto a los que han contestado 7, 8, ó 9 en la P.24

P.38 ¿Se ha realizado en esta empresa una auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales?

- Sí 1
- No, pero está previsto 2 (237)
- No y no está previsto..... 3
- No estoy obligado a hacerla 4
- NS..... 8
- NC..... 9

P.39 Columnas (238)(239)(240)(241)(242)(243) anuladas en este cuestionario.

ACTIVIDADES PREVENTIVAS

P.40 Señale qué actividades se han desarrollado (o se están desarrollando) en este centro, por motivos de seguridad y salud en el trabajo, en los **últimos dos años**.

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA M. Respuesta múltiple)

- | | |
|--|---------|
| – Evaluación inicial de los riesgos laborales en todo el centro de trabajo..... | 1 (244) |
| – Crear una organización para la prevención de riesgos o mejorar la organización preventiva que había antes..... | 1 (245) |
| – Elaborar un Plan General con las actividades preventivas a desarrollar..... | 1 (246) |
| – Fijar prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas | 1 (247) |
| – Investigación de accidentes de trabajo..... | 1 (248) |
| – Reconocimientos médicos (vigilancia de la salud)..... | 1 (249) |
| – Elaborar un plan de emergencia (plan de evacuación, simulacro de incendios) | 1 (250) |
| – Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo | 1 (251) |
| – Información de riesgos y de medidas adoptadas | 1 (252) |
| – Modificar o actualizar las instalaciones por razones de seguridad y salud..... | 1 (253) |
| – Modificar o sustituir los equipos, máquinas, etc. por razones de seguridad y salud | 1 (254) |
| – Sustitución de productos o materiales peligrosos..... | 1 (255) |
| – Control de la exposición a contaminantes químicos, físicos o biológicos..... | 1 (256) |
| – Señalización de seguridad..... | 1 (257) |
| – Adquisición, sustitución o modificación de equipos de protección individual | 1 (258) |
| – Adquisición, sustitución o modificación de medios de protección colectiva | 1 (259) |
| – Modificación de puestos de trabajo para mejorar sus aspectos ergonómicos..... | 1 (260) |
| – Elaborar e implantar normas de seguridad | 1 (261) |
| – Medidas de organización del trabajo (pausas, rotación de puestos, coordinación de tareas, etc.)..... | 1 (262) |
| – Estudios o programas de intervención contra el estrés..... | 1 (263) |
| – Otras. Especificar: | 1 (264) |
| <hr style="border: 0.5px solid black;"/> | |
| – Ninguna | 7 (265) |
| – NC | 9 |

P.41 En este centro de trabajo, ¿se ha producido algún accidente con baja o sin baja durante la jornada de trabajo en los dos últimos años?

(ENTREVISTADOR: Excluir los accidentes de trabajo ocurridos durante el trayecto del domicilio de los trabajadores al centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio.)

- | | | |
|--|--|------------------|
| | - Sí 1 (266)
- No 2
- NC 9 |] → Pasar a P.44 |
|--|--|------------------|

P.42 En este centro de trabajo, ¿se dispone de datos sobre los costes económicos anuales de los accidentes de trabajo ocurridos en el centro?

- | | | |
|--|--|------------------|
| | - Sí 1 (267)
- No 2
- NS 8
- NC 9 |] → Pasar a P.44 |
|--|--|------------------|

P.43 ¿Qué aspectos se contabilizan?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA O. Respuesta múltiple)

- Costes asegurados: cuotas del seguro con la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o INSS..... 1 (268)
- Costes no asegurados de tiempos perdidos por compañeros y mandos..... 1 (269)
- Costes no asegurados de primeros auxilios..... 1 (270)
- Costes no asegurados de daños a instalaciones, equipos y materiales..... 1 (271)
- Costes no asegurados de sanciones administrativas y procesos judiciales..... 1 (272)
- Costes no asegurados de disminución de la producción..... 1 (273)
- Costes no asegurados de pérdida de imagen y mercado..... 1 (274)
- Costes de las actividades encaminadas a la prevención de riesgos laborales..... 1 (275)
- Otros costes no asegurados..... 1 (276)
- NC..... 9 (277)

INFORMACIÓN, FORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

P.44 ¿Alguien de este centro de trabajo ha asistido a algún curso o charla de seguridad y salud en el trabajo (exceptuando los contratos de formación)?.

- | | |
|--|------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Sí 1 - No 2 - NC 9 | <p>(278)</p> <p>→ Pasar a P.48</p> |
|--|------------------------------------|

P.45 ¿Cuántas personas de este centro de trabajo han recibido esta formación?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA P)

- | | |
|-------------------------|-------|
| - Menos del 10% 1 | |
| - 10-30% 2 | (279) |
| - 31-50% 3 | |
| - 51-70% 4 | |
| - 71-90% 5 | |
| - Más del 90% 6 | |
| - NS 8 | |
| - NC 9 | |

P.46 ¿Qué personas de este centro de trabajo han recibido esta formación?

- | | <u>Sí</u> | <u>No</u> | <u>No hay</u> | <u>NS</u> | <u>NC</u> | |
|---|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|-------|
| - Las personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud..... | 1 | 2 | 3 | 8 | 9 | (280) |
| - Los mandos superiores (directivos)..... | 1 | 2 | 3 | 8 | 9 | (281) |
| - Los mandos directos (intermedios)..... | 1 | 2 | 3 | 8 | 9 | (282) |
| - Resto de trabajadores..... | 1 | 2 | 3 | 8 | 9 | (283) |

P.47 ¿Qué entidad o entidades han llevado a cabo dicha formación?.

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA Q. Respuesta múltiple.)

- | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|-------|
| - La propia empresa (incluidos <i>Servicio de prevención propio, Servicio de prevención mancomunado y Trabajador designado</i>) | 1 | | | | | (284) |
| - Administraciones públicas (estatal, autonómica o local) | 1 | | | | | (285) |
| - Asociaciones o colegios profesionales | 1 | | | | | (286) |
| - Organizaciones empresariales | 1 | | | | | (287) |
| - Sindicatos | 1 | | | | | (288) |
| - Universidades u otros centros docentes | 1 | | | | | (289) |
| - Asesores y consultores privados | 1 | | | | | (290) |
| - Empresas suministradoras (de máquinas, de productos, de equipos de protección individual, etc.)..... | 1 | | | | | (291) |
| - Servicio de prevención ajeno | 1 | | | | | (292) |
| - Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | 1 | | | | | (293) |
| - Otra. Especificar: | 1 | | | | | (294) |
| - NC | 9 | | | | | (295) |

P.48 En este centro, ¿todo trabajador recibe **formación**, en materia de seguridad y salud en el trabajo, **específica** de su puesto de trabajo o función?

- Sí 1
 - No 2
 - NS 8
 - NC 9
- (296)
- Pasará a P.50

P.49 ¿Cuándo se imparte esta formación?
 (ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA R)

	<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>NS</u>	<u>NC</u>	
- Al inicio del contrato	1	2	8	9	(297)
- Al producirse un cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador	1	2	8	9	(298)
- Al incorporar nuevas tecnologías o producirse cambios en los equipos de trabajo	1	2	8	9	(299)
- Periódicamente	1	2	8	9	(300)
- Otro. Especificar:	1	2	8	9	(301)

P.50 En este centro, ¿se **informa directamente** a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo o función, y de las medidas de protección y prevención a aplicar?

- Sí, por escrito..... 1
 - Sí, verbalmente..... 2
 - Sí, por escrito y verbalmente..... 3
 - No..... 4
 - NS 8
 - NC..... 9
- (302)

P.51 En esta empresa, ¿se utilizan las siguientes prácticas de participación de los trabajadores?

	<u>SÍ</u>	<u>NO</u>	<u>NS</u>	<u>NC</u>	
- Buzón de sugerencias u otros medios similares	1	2	8	9	(303)
- Participación en la toma de decisiones relativas al puesto de trabajo que ocupa el trabajador	1	2	8	9	(304)
- Participación en la propiedad de la empresa	1	2	8	9	(305)
- Reuniones formales sobre la situación de la empresa	1	2	8	9	(306)
- Otras. Especificar: _____	1	2	8	9	(307)

P.52 En este centro, ¿está establecido un procedimiento de consulta y participación del trabajador o de sus representantes (*Delegados de prevención*) en alguno de los siguientes aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA S. Respuesta múltiple)

– Planificación y organización del trabajo.....	1	(308)
– Introducción de nuevas tecnologías.....	1	(309)
– Elección de equipos.....	1	(310)
– Determinación de las condiciones de trabajo.....	1	(311)
– Organización y desarrollo de actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.....	1	(312)
– Designación de trabajadores encargados de la seguridad y salud	1	(313)
– La organización de la formación.....	1	(314)
– Otros. Especificar:.....	1	(315)
<hr/>		
– Ninguna.....	7	(316)
– NC.....	9	

P.53 En esta empresa, ¿el empresario ha ordenado que se integre la prevención de riesgos laborales en todas las actividades y decisiones de...?

	<u>Sí</u>	<u>No</u>	<u>No hay</u>	<u>NS</u>	<u>NC</u>	
– Las personas y servicios que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud.....	1	2	3	8	9	(317)
– Los mandos superiores (directivos).....	1	2	3	8	9	(318)
– Los mandos directos (intermedios).....	1	2	3	8	9	(319)
– Otros. Especificar:.....	1	2	3	8	9	(320)

DAÑOS A LA SALUD

P.54 En este centro de trabajo, hay probabilidad de...

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA T. Respuesta múltiple)

- Riesgos de accidente de trabajo	1	(321)	
- Enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos	1	(322)	
- Fatiga física asociada a posturas, esfuerzos o movimientos	1	(323)	
- Estrés, depresión, ansiedad	1	(324)	
- Otras enfermedades o trastornos relacionados con el trabajo	1	(325)	
- En este centro de trabajo no hay riesgos	7	(326)	
- NS	8		
- NC	9		→ Pasar a P.56

P.55 A su juicio, ¿a qué pueden deberse esos accidentes?.

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA U y anotar los códigos de, como máximo, tres causas).

- | | | |
|---|---|------------|
| 01. Al estado de las instalaciones, lugares o superficie de trabajo | | |
| 02. A las características de las herramientas, maquinaria, equipos o productos utilizados | | |
| 03. A la falta o insuficiencia de métodos o instrucciones de trabajo formalmente establecidos | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | (327)(328) |
| 04. A la dificultad de acceso a la información para la gestión de la prevención de riesgos | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | (329)(330) |
| 05. Al cumplimiento inadecuado de las instrucciones o métodos de trabajo establecidos | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | (331)(332) |
| 06. A la falta de formación o información de los trabajadores | | |
| 07. A los ritmos de trabajo elevados que se soportan por exigencias de la producción o el servicio suministrado | | |
| 08. A las dificultades económicas encontradas para la implantación de medidas preventivas | | |
| 09. A la falta de experiencia | | |
| 10. Al exceso de confianza o costumbre en la realización del trabajo | | |
| 11. A la escasez de personal | | |
| 12. A la peligrosidad propia del trabajo | | |
| 13. Al horario de trabajo | | |
| 14. A otras circunstancias. Especificar: | | |
| | | |
| 98. NS | | |
| 99. NC | | |

MAQUINARIA Y EQUIPOS

P.56 Durante los dos últimos años, ¿se han realizado inversiones en la adquisición o renovación de maquinaria o equipos de trabajo y en equipos informáticos de oficina en este centro?

(ENTREVISTADOR: Si se responde SÍ en “Maquinaria o equipos de trabajo” y en “Equipos informáticos de oficina”, hacer todas las preguntas de este bloque).

	Maquinaria o equipos de trabajo (333)	Equipos informáticos de oficina (334)	
- Sí, inversiones muy importantes	1	1	→ Pasar a P.60
- Sí, inversiones de cierta importancia	2	2	
- No, apenas ninguna	3	3	→ Pasar a P.61
- No, ninguna	4	4	
- NS	8	8	
- NC	9	9	

P.57 Sobre el total existente, ¿qué porcentaje de maquinaria o equipos de trabajo se ha adquirido o renovado?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA V)

- Menos del 10%..... 1
 - 10% - 30% 2
 - 31% - 50% 3
 - 51% - 70%..... 4
 - 71% - 90% 5
 - Más del 90%..... 6
 - NS..... 8
 - NC..... 9
- (335)

P.58 Del total de maquinaria renovada ¿qué porcentaje se refiere a maquinaria **nueva**?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA X)

- 0%..... 1 → Pasar a P.60
 - 1% - 10%..... 2
 - 11% - 30%..... 3
 - 31% - 50%..... 4
 - 51% - 70%..... 5
 - 71% - 90%..... 6
 - Más del 90%..... 7
 - NS..... 8
 - NC..... 9 → Pasar a P.60
- (336)

P.59 Respecto a la maquinaria **nueva** adquirida en los dos últimos años:

Columna (337) anulada en este cuestionario.

	La mayoría SI	La mayoría NO	NS	NC	
¿Llevaba marcado "CE"?	1	2	8	9	(338)
¿Iba acompañada de una declaración “CE” de conformidad con la directiva de seguridad de las máquinas?	1	2	8	9	(339)
¿Llevaba manual de instrucciones en castellano?	1	2	8	9	(340)

P.60 Refiriéndonos al conjunto de las inversiones realizadas, es decir, maquinaria o equipos de trabajo y equipos informáticos de oficina, ¿cuáles han sido los **dos** principales motivos de esta adquisición o renovación?
(**ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA Y y anotar las dos opciones elegidas**)

	<u>1°</u>	<u>2°</u>
- Aumentar la Productividad	1 (341)	1 (342)
- Cumplimiento de la legislación de medio ambiente	2	2
- Cumplimiento de la legislación de seguridad y salud de los trabajadores .	3	3
- Mejorar la calidad del producto o servicio	4	4
- Lanzamiento de nuevos productos o servicios.....	5	5
- Otra razón. Especificar.....	6	6
- NC.....	9	9

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

ENTREVISTADOR: Sólo hacer la P.61 si el centro de trabajo pertenece al sector de Industria.

P.61 En esta empresa, ¿se utiliza alguna de las siguientes herramientas de gestión?

	SÍ	NO	NO, pero lo estamos estudiando	NC	
- Gestión total de la calidad	1	2	3	9	(343)
- Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas	1	2	3	9	(344)
- Polivalencia de los trabajadores	1	2	3	9	(345)
- Equipos de trabajo autónomos	1	2	3	9	(346)
- Producción o aprovisionamiento “justo a tiempo” (“Just in time”)	1	2	3	9	(347)
- Subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa	1	2	3	9	(348)

P.62 Cargo que ocupa la persona que responde a la entrevista:

- Director / gerente / propietario 1
- Responsable de recursos humanos o responsable de personal . 2
- Responsable de administración 3 (349)
- Encargado..... 4
- Encargado de la prevención de riesgos laborales 5
- Otro. Especificar:..... 6

P.63 Columna (350) anulada en este cuestionario.

CIS	Junio 2002	INSHT
Nº de Estudio	_____	(1)(2)(3)(4)
Nº de Cuestionario	_____	(5)(6)(7)(8)(9)
Comunidad Autónoma	_____	(10)(11)
Provincia	_____	(12)(13)
Entrevistador	_____	(14)(15)(16)(17)
CUESTIONARIO DE TRABAJADOR GENERAL	2	(18)
Nº DE LA EMPRESA	_____	(19)(20)(21)(22)
Cuestionario correspondiente al primer trabajador entrevistado		2 (23)
Cuestionario correspondiente al segundo trabajador de la misma empresa		3

TIPO DE CONTRATO

P.1 ¿Cuál es su relación laboral con esta empresa?

- Asalariado de esta empresa..... 1 (24)
- Asalariado de una contrata o subcontrata trabajando en esta empresa . 2
- Autónomo..... 3 → Pasar P.6
- Otro. Especificar: 4
- _____
- NC..... 9

P.2 ¿Cómo es su contrato?

- Indefinido..... 1
- Por obra o servicio..... 2
- Eventual por circunstancias de la producción..... 3 (25)
- Interino 4
- De formación 5
- En prácticas 6
- Trabajador de una empresa de trabajo temporal (ETT)..... 7
- Otro. Especificar: 8
- _____
- NC..... 9

P.3 Su contrato es:

- A tiempo completo..... 1
- A tiempo parcial..... 2 (26)
- NC..... 9

P.4 ¿Cuál es el modo de remuneración ?

- Salario fijo..... 1
 - Salario fijo con parte variable por destajo, prima, comisión, etc..... 2
 - Salario fijo con parte variable en función del número de horas..... 3
 - Salario variable (sin parte fija)..... 4 (27)
 - Otros. Especificar:..... 5
-
- NC 9

P.5 Columnas (28)(29), y de P.6 Columnas (30)(31), anuladas en este cuestionario.

TIPO DE TRABAJO

P.6 ¿Cuál es su puesto o función en este centro de trabajo?

(ENTREVISTADOR: Ayude a localizar el puesto al entrevistado mostrando la TARJETA 2. Si no se encuentra el puesto o función que ocupa el trabajador en la Tarjeta, anotar el que cite el entrevistado.)

CNO-94 : (32)(33)

-
- NC..... 99

P.7 ¿Cuál de estas situaciones es la habitual en su puesto de trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 4 y anotar sólo una opción. No confundir puestos de trabajo con turnos)

- Ocupo siempre el mismo puesto..... 1
- Lo alterno regularmente con otro puesto o puestos dentro de la empresa..... 2 (34)
- Lo alterno regularmente dentro de un grupo de trabajo establecido en la empresa..... 3
- Cambio de puesto en cada momento según las necesidades de la empresa 4
- NC..... 9

P.8 ¿Trabaja Vd. en una cadena de producción o montaje?

- Sí..... 1
- No..... 2 (35)
- NC..... 9

P.9 ¿En qué situación realiza Vd. su trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 5 y anotar sólo una opción)

- Solo y aislado 1
- Solo, pero al lado de otros trabajadores 2 (36)
- En cooperación con otros compañeros 3
- En grupos de trabajo o equipos 4
- NC 9

P.10 ¿Cuánto tiempo lleva Vd. trabajando en su empresa actual?

(ENTREVISTADOR: Si se trata de un trabajador de una empresa de trabajo temporal, situar el período desde el primer contrato obtenido a través de la ETT)

- N° de años..... (37)(38)
- N° de meses..... (39)(40)
- N° de días..... (41)(42)
- NC..... 99

P.11 ¿Cuánto tiempo lleva Vd. realizando su trabajo actual?

(ENTREVISTADOR: Aunque las respuestas en las opciones "En su empresa actual" y "En este centro de trabajo" sean iguales, por favor rellene las dos columnas)

	N° de años	N° de meses	N° de días	NC
En su empresa actual	<input type="text"/> <input type="text"/> (43)(44)	<input type="text"/> <input type="text"/> (45)(46)	<input type="text"/> <input type="text"/> (47)(48)	99
En este centro	<input type="text"/> <input type="text"/> (49)(50)	<input type="text"/> <input type="text"/> (51)(52)	<input type="text"/> <input type="text"/> (53)(54)	99
En su vida laboral	<input type="text"/> <input type="text"/> (55)(56)	<input type="text"/> <input type="text"/> (57)(58)	<input type="text"/> <input type="text"/> (59)(60)	99

ENTREVISTADOR: No hacer la P.12 si el entrevistado ha señalado en la P.2 que es un trabajador de una empresa de trabajo temporal (ETT) (opción 7).

P.12 En su opinión, ¿qué probabilidad hay de que en los próximos doce meses pueda perder el empleo o de que su contrato no sea renovado?

- Ninguna 1
- Muy baja 2
- Baja..... 3 (61)
- Alta 4
- Muy alta..... 5
- NC..... 8

P.13 Para la realización de su trabajo, ¿cuál de los siguientes instrumentos o medios materiales es el fundamental?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 6 y anotar sólo una opción)

- Herramientas manuales..... 01
 - Herramientas portátiles: eléctricas, neumáticas, etc..... 02
 - Vehículos de transporte a motor..... 03 (62)(63)
 - Medios sin motor para el traslado o movimiento de objetos, materiales o personas (camillas, bandejas, carretillas, etc.) 06
 - Máquinas y equipos..... 07
 - Equipos informáticos 08
 - Máquinas de escribir..... 09
 - Paneles e instrumentos de control..... 10
 - Información sobre papel o similar..... 11
 - Teléfono..... 12
 - Otro. Especificar:..... 13
-
- Ningún instrumento o medio material 77
 - NC..... 99

P.14 Su empresa actual, ¿le ha proporcionado a Vd. información y adiestramiento para realizar su trabajo?

- Sí, suficiente..... 1
- Sí, pero insuficiente..... 2 (64)
- No, pero me arreglo..... 3
- No y tengo dificultades..... 4
- NC..... 9

ENTREVISTADOR: Si el trabajador ocupa varios puestos de trabajo, en las siguientes preguntas relativas a "Ambiente térmico" referirse al puesto que le ocupa más tiempo.

AMBIENTE TÉRMICO

P.15 ¿Dónde realiza su trabajo habitual la mayor parte de la jornada?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 8 y anotar sólo una opción.)

- Al aire libre 1 → Pasar a P.17
- En vehículo: bus, taxi, reparto, etc..... 3
- En local semicerrado: tinglado, tejavana, etc..... 5 (65)
- En local cerrado..... 6
- En otro lugar. Especificar:..... 7
- _____
- NC..... 9

P.16 ¿Cómo considera la temperatura de su puesto de trabajo en verano y en invierno?

(ENTREVISTADOR: La opción "no procede" está destinada a los trabajadores que no hayan realizado su trabajo bien en verano o bien en invierno)

- | | VERANO
(66) | INVIERNO
(67) |
|--------------------------------|----------------|------------------|
| - Confortable..... | 1 | 1 |
| - Inconfortable por frío..... | 2 | 2 |
| - Inconfortable por calor..... | 3 | 3 |
| - No procede..... | 4 | 4 |
| - NC..... | 9 | 9 |

P.17 ¿Cómo considera que es su puesto de trabajo en lo relativo a la humedad?

- Muy húmedo..... 1
- Muy seco..... 2 (68)
- En general es adecuado..... 3
- NC..... 9

ENTREVISTADOR: Si el trabajador ocupa varios puestos de trabajo, en las siguientes preguntas relativas a "Agentes físicos" referirse al puesto que le ocupa más tiempo.

AGENTES FÍSICOS

P.18 El nivel de ruido en su puesto de trabajo es:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 10 y anotar sólo una opción)

- Muy bajo, casi no hay ruido..... 1
- No muy elevado pero es molesto..... 2 (69)
- Existe ruido de nivel elevado, que no permite seguir una conversación con otro compañero que esté a 3 metros..... 3
- Existe ruido de nivel muy elevado, que no permite oír a un compañero que esté a 3 metros aunque levante la voz..... 4
- NC..... 9

P.19 ¿Tiene Vd. vibraciones en su puesto de trabajo?

- Sí, en mano o brazo 1
- Sí, en otras zonas del cuerpo 2
- No 3
- NS 8 (70)
- NC 9

P.20 Existe en su puesto de trabajo emisión de:

	SÍ	NO	NS	NC	
– Luz ultravioleta (soldadura eléctrica al arco, lámparas germicidas, UVA...), excluida la luz solar	1	2	8	9	(71)
– Luz infrarroja	1	2	8	9	(72)
– Microondas (hornos de secado, antenas de telefonía móvil...)	1	2	8	9	(73)
– Radiofrecuencias (soldadura por radiofrecuencias, calentamiento de baños...)	1	2	8	9	(74)
– Láser	1	2	8	9	(75)
– Rayos X, rayos gamma, radioisótopos (radiodiagnóstico, radioterapia, diagnóstico de soldaduras...)	1	2	8	9	(76)

CONTAMINANTES QUÍMICOS

P.21 En su puesto de trabajo, ¿manipula Vd. sustancias o productos nocivos o tóxicos?

- | | | |
|--|------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Sí 1 - No 2 - NS 8 - NC 9 | (77) | |
| <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 100%;"></div> <div style="margin-left: 10px;"> <p>→ Pasar a P.23</p> </div> </div> | | |

<p>P.22 Estas sustancias o productos, ¿llevan una etiqueta informando de su peligrosidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí, todos 1 - Sí, algunos 2 - Prácticamente ninguno 3 - NS 8 - NC 9 	(78)
--	------

P.23 En su puesto de trabajo, ¿respira Vd. polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos? (excluido el humo del tabaco)

- | | | |
|--|------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Sí 1 - No 2 - NS 8 - NC 9 | (79) | |
|--|------|--|

<p>ENTREVISTADOR: Realizar la siguiente p.24 solo si el entrevistado ha contestado <u>SI</u> en la P.21 ó <u>SI</u> en la P.23.</p>
--

P.24 ¿Conoce Vd. los posibles efectos perjudiciales para su salud de la manipulación y/o respiración de esas sustancias nocivas o tóxicas?

- | | | |
|--|------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Sí 1 - No 2 - NS 8 - NC 9 | (80) | |
|--|------|--|

P.25 La naturaleza de su trabajo, ¿puede suponer la presencia de agentes biológicos?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 11 y anotar sólo una opción)

- | | | |
|--|---|------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Sí, deben manipularse de forma deliberada o intencionada (laboratorios de diagnóstico microbiológico, trabajo con animales de experimentación, obtención de vacunas, insulina u otros medicamentos, procesos de fermentación, ...) | 1 | (81) |
| <ul style="list-style-type: none"> - Sí, de manera involuntaria, habitual o esporádica (actividad sanitaria, tratamiento de residuos, trabajo con animales, trabajos subterráneos, ...) | 2 | |
| <ul style="list-style-type: none"> - No | 3 | |
| <ul style="list-style-type: none"> - NS | 8 | |
| <ul style="list-style-type: none"> - NC | 9 | |

CONDICIONES DE SEGURIDAD

P.26 ¿Cuáles son los **principales** riesgos de accidente que existen en su puesto de trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 12. Respuesta múltiple.)

-	Caídas de personas desde altura	1	(82)
-	Caídas de personas al mismo nivel	1	(83)
-	Caídas de objetos, materiales o herramientas	1	(84)
-	Desplomes o derrumbamientos	1	(85)
-	Cortes y pinchazos	1	(86)
-	Golpes	1	(87)
-	Accidentes de tráfico durante la jornada de trabajo	1	(88)
-	Atropellos, vuelcos o golpes con vehículos en el centro de trabajo	1	(89)
-	Proyección de fragmentos o partículas	1	(90)
-	Atrapamientos	1	(91)
-	Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas	1	(92)
-	Quemaduras	1	(93)
-	Contactos eléctricos	1	(94)
-	Exposición a radiaciones	1	(95)
-	Explosiones	1	(96)
-	Incendios	1	(97)
-	Atracos, agresiones físicas u otros actos violentos	1	(98)
-	Otros. Especificar:	1	(99)
-	_____	7	(100)
-	NC	9	→ Pasar a P.29

P.27 ¿Cuáles son las principales causas de estos riesgos de accidente ?

(ENTREVISTADOR: Anotar, como máximo, tres causas)

	(101)(102)
	(103)(104)
	(105)(106)
- NS/NC	99

P.28 De la siguiente relación, ¿cuáles son las tres principales causas de estos riesgos de accidente?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 13 y anotar los códigos de, como máximo, tres causas.)

01. El lugar de trabajo está en malas condiciones	
02. Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	
03. La máquina está insuficientemente protegida	
04. El área de trabajo o superficie es insegura	(107)(108)
05. Las instalaciones son viejas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
06. Hay que sacar la producción por encima de todo	(109)(110)
07. Por falta de medios o herramientas adecuadas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
08. El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	(111)(112)
09. Por esfuerzos o posturas forzadas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Falta o inadecuación de equipos de protección individual	
11. Por cansancio o fatiga	
12. Por exceso de confianza o de costumbre	
13. El puesto de trabajo está mal diseñado	
14. Se trabaja sin la formación suficiente	
15. El ritmo de trabajo es muy elevado	
16. Falta de espacio	
17. Falta de experiencia en el trabajo	
18. Por causas relacionadas con el tráfico	
98. NS/NC	

DISEÑO DEL PUESTO, CARGA DE TRABAJO Y FACTORES PSICOSOCIALES

P.29 Indique si en su puesto de trabajo son frecuentes algunas de las siguientes situaciones:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 14. Respuesta múltiple.)

- Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad 1 (113)
- Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obliguen a estirar mucho el brazo 1 (114)
- Trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos 1 (115)
- Disponer de una silla de trabajo muy incómoda 1 (116)
- Iluminación inadecuada para el trabajo que realiza 1 (117)
- Trabajar sobre superficies inestables o irregulares 1 (118)
- Ninguna 7 (119)
- NC.....9

P.30 ¿Cuál es su postura habitual de trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 15 y anotar sólo una opción.)

- De pie sin andar apenas 01 (120)(121)
 - De pie andando frecuentemente 02
 - De pie con las rodillas ligeramente flexionadas 03
 - Sentado, sin levantarse casi nunca 04
 - Sentado, levantándose con frecuencia 05
 - Arrodillado 06
 - En cuclillas 07
 - Tumbado 08
 - Otra. Especificar: 09
-
- NC 99

P.31 Su trabajo le obliga a:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 16)

	Más de la ½ jornada	Entre la ½ y la ¼ parte de la jornada	Menos de la ¼ parte de la jornada	Nunca	NC	
Permanecer en posturas dolorosas o fatigantes	1	2	3	4	9	(122)
Mantener una misma postura	1	2	3	4	9	(123)
Levantar o desplazar cargas pesadas	1	2	3	4	9	(124)
Realizar una fuerza importante	1	2	3	4	9	(125)
Realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos	1	2	3	4	9	(126)

P.32 Indique las **tres principales** zonas de su cuerpo donde sienta molestias que Vd. achaque a posturas y esfuerzos derivados de su trabajo.

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 17 y anotar los códigos de, como máximo, tres zonas del cuerpo. Rellenar con 97 -“Ninguna”- la ausencia de molestias)

01	Nuca/Cuello			(127)(128)
02	Hombro/s	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(129)(130)
03	Brazo/s - Antebrazo/s	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(131)(132)
04	Codo/s			
05	Mano/s, Muñeca/s			
06	Alto de la espalda			
07	Bajo de la espalda			
08	Nalgas/Caderas			
09	Muslos			
10	Rodillas			
11	Piernas			
12	Pies/Tobillos			
13	Otras. Especificar:			
<hr/>				
97	Ninguna			
99	NC			

P.33 En la ejecución de su trabajo necesita:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 18)

	Más de la ½ jornada	Entre la ½ y la ¼ parte de la jornada	Menos de la ¼ parte de la jornada	Nunca	NC	
Mantener un nivel de atención alto o muy alto	1	2	3	4	9	(133)
Mantener un ritmo de trabajo elevado	1	2	3	4	9	(134)
Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración	1	2	3	4	9	(135)

Sólo hacer la P.34 si ha contestado que “realiza tareas muy repetitivas y de muy corta duración” (es decir, códigos 1, 2 ó 3 de esta opción de respuesta)

P.34 La mayor parte de estas tareas cortas y muy repetitivas, ¿tienen una duración de ...?:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 19)

- Menos de 5 segundos 1
- Menos de 30 segundos 2 (136)
- Menos de 1 minuto 3
- Menos de 5 minutos 4
- Menos de 10 minutos 5
- 10 minutos o más 6
- NC 9

P.35 En general, en los tres últimos meses la cantidad de trabajo que ha tenido ha sido:

(ENTREVISTADOR: Si el entrevistado lleva menos de 3 meses trabajando referir el período al tiempo que lleve trabajando.)

- Reducida, podría hacer más cosas 1
- Normal 2 (137)
- Excesiva, me siento agobiado/a 3
- Ha sido muy variable 4
- NC 9

P.36 En general, su trabajo requiere...

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 20)

	Siempre o casi siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca	NC	
- Respetar normas de calidad precisas	1	2	3	4	9	(138)
- Evaluar Vd. mismo la calidad de su propio trabajo	1	2	3	4	9	(139)
- Resolver Vd. mismo problemas imprevistos	1	2	3	4	9	(140)
- Realizar tareas complejas	1	2	3	4	9	(141)
- Aprender cosas nuevas	1	2	3	4	9	(142)
- Trabajar con plazos de tiempo ajustados	1	2	3	4	9	(143)

P.37 El trabajo que Vd. realiza, ¿le resulta monótono?

- No 1
- Sí, a veces 2
- Sí, frecuentemente 3 (144)
- Sí, siempre 4
- NS 8
- NC 9

P.38 Para realizar correctamente su trabajo, en general Vd. cuenta con...

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 20)

	Siempre o casi siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca	NC	
- Tiempo suficiente	1	2	3	4	9	(145)
- Informaciones claras y suficientes	1	2	3	4	9	(146)
- Posibilidad de recibir ayuda	1	2	3	4	9	(147)
- Número suficiente de colaboradores	1	2	3	4	9	(148)
(Sólo preguntar en el caso de que utilice equipos informáticos -08 en P.13-)						
- Programas informáticos bien adaptados	1	2	3	4	9	(149)

P.39 Cuando en su puesto de trabajo Vd. comete algún error... :

- | | | | |
|---|---|----------------|-------|
| - Apenas tiene consecuencias | 1 | → Pasar a P.41 | |
| - Puede provocar un problema leve | 2 | | |
| - Tiene consecuencias graves | 3 | | (150) |
| - NS | 8 | | |
| - NC | 9 | → Pasar a P.41 | |

P.40 Fundamentalmente, ¿en qué sentido son graves estas consecuencias?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 21 y anotar sólo una opción)

- | | | |
|---|---|-------|
| - Consecuencias graves para la calidad del producto o servicio | 1 | |
| - Costes económicos importantes para la empresa | 2 | (151) |
| - Consecuencias peligrosas para mi seguridad o la de otras personas | 3 | |
| - Puede acarrear sanciones económicas | 4 | |
| - Corro el riesgo de perder el empleo | 5 | |
| - NC | 9 | |

P.41 Indique de los siguientes aspectos, si existe alguno que le impide o dificulta hablar con sus compañeros mientras trabaja:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 22. Respuesta múltiple)

- | | | |
|--|---|-------|
| - Las normas de la empresa | 1 | (152) |
| - El jefe | 1 | (153) |
| - No poder desviar la atención del trabajo | 1 | (154) |
| - Hay mucho ruido | 1 | (155) |
| - El ritmo de trabajo | 1 | (156) |
| - Hay mucha distancia entre nosotros | 1 | (157) |
| - Los equipos de protección | 1 | (158) |
| - Estar aislado | 1 | (159) |
| - El idioma | 1 | (160) |
| - Otros. Especificar: | 1 | (161) |
| <hr/> | | |
| - Ninguno | 7 | (162) |
| - NC | 9 | |

P.42 ¿Cómo considera que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 23 y redondear con un círculo la puntuación citada por el entrevistado para cada categoría. La penúltima columna de la tabla -"No tiene J, C o S"- significa que no tiene jefes, compañeros o subordinados.)

	Muy buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas	No tiene J, C o S	NC	
Jefes	1	2	3	4	5	8	9	(163)
Compañeros	1	2	3	4	5	8	9	(164)
Subordinados	1	2	3	4	5	8	9	(165)

P.43 Para desempeñar su puesto de trabajo se requiere:

- Ningún conocimiento especial, sólo práctica en el puesto 1
- Conocimientos a nivel de Formación profesional 2 (166)
- Conocimientos a nivel de Formación universitaria (media o superior) .. 3
- NC 9

P.44 Su trabajo, ¿le da oportunidad de aplicar sus capacidades o conocimientos?

- Sí, mucho 1
- Sí, bastante 2
- Sí, regular 3 (167)
- Sí, pero poco 4
- No, nada 5
- NC 9

P.45 En su trabajo, ¿puede elegir o modificar...?

	Sí, siempre que quiero	A veces	Nunca	NC	
- El orden de las tareas	1	2	3	9	(168)
- El método de trabajo	1	2	3	9	(169)
- El ritmo de trabajo	1	2	3	9	(170)
- La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo	1	2	3	9	(171)

P.46 Su ritmo de trabajo está determinado principalmente por:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 24 y anotar sólo una opción)

- La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos 01
 - El trabajo de compañeros 02
 - Demandas directas de personas (como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)... 03 (172)(173)
 - Topes o cantidad de producción o servicio que hay que alcanzar 04
 - Plazos de tiempo que hay que cumplir 05
 - Control directo de su jefe 06
 - Tráfico 07
 - Otro. Especificar: 08
-
- No hay ritmo prefijado, me lo marco yo 09
 - NC 99

P.47 ¿Con qué frecuencia tiene la necesidad de interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra no prevista (por ejemplo, peticiones de compañeros o superiores, llamadas telefónicas, máquinas o equipos que se averían, materiales de mala calidad, etc.)?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 25)

- Varias veces al día 1
- Alguna vez al día 2 (174)
- Varias veces a la semana 3
- Alguna vez a la semana 4
- Prácticamente nunca 5
- NC 9 → Pasar a P.49

P.48 ¿Qué consecuencias tienen estas interrupciones para el desarrollo de su trabajo?

- Son perjudiciales 1
- No tienen consecuencias 2 (175)
- Es un aspecto positivo 3
- NC 9

P.49 Durante la jornada de trabajo, ¿puede Vd. detener su trabajo o ausentarse de él cuando lo necesita?

- Sí, con sustitución por un compañero 1
- Sí, sin sustitución por un compañero 2 (176)
- No 3
- NC 9

ENTREVISTADOR: No hacer la P.50 si se trata de un trabajador de una empresa de trabajo temporal (ETT) (7 en P.2).

P.50 Desde que trabaja en esta empresa, ¿ha promocionado Vd.?

- Sí, he promocionado mucho 1
- Sí, he promocionado algo 2
- No, pero espero promocionar 3 (177)
- No, ni espero promocionar 4
- NC 9

P.51 ¿En cuáles de los siguientes aspectos de su trabajo considera Vd. que se tiene en cuenta su opinión o sugerencias?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 26)

	Sí	No	No hago sugerencias	No me preguntan	NC	
– Planificación y organización de su trabajo	1	2	3	4	9	(178)
– Revisión de la calidad de su trabajo	1	2	3	4	9	(179)
– Introducción de cambios (organizativos o tecnológicos) en su trabajo o puesto	1	2	3	4	9	(180)
– Elección de equipos/útiles que Vd. maneja	1	2	3	4	9	(181)
– Adecuación de las condiciones de su puesto de trabajo	1	2	3	4	9	(182)
– Actividades para la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo	1	2	3	4	9	(183)

HORARIO DE TRABAJO

P.52 Por término medio, ¿cuántas horas trabaja a la semana?

- Nº de horas (184)(185)
- Nº de minutos (186)(187)
- NC 99

P.53 Indique cuál es su horario habitual:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 27 y anotar sólo una opción)

Jornada Partida (mañana y tarde)	01	▶ Pasar a P.56	(188)(189)	
Jornada Continua	Fijo Mañana			02
	Fijo Tarde			03
	Fijo Noche			04
Horario en Equipos Rotativos (Turnos)	Mañana/ Tarde	05		
	Mañana/ Tarde/ Noche	06		
	Otro tipo. Especificar: -----	07		
Otro. Especificar: -----	08	▶ Pasar a P.56		
- NC 99				

P.54 ¿Cada cuántos días cambia de turno?

- Nº de días (190)(191)
- NC 99

P.55 ¿En qué turno está ahora?

- Mañana 1
- Tarde 2 (192)
- Noche 3
- NC 9

P.56 ¿Trabaja Vd. los sábados, domingos y días festivos?

	Siempre o casi siempre	Frecuente-mente	Algunas veces	Nunca	NC	
- Sábados	1	2	3	4	9	(193)
- Domingos y días festivos	1	2	3	4	9	(194)

P.57 Su horario es:

- Rígido (horario fijo de entrada y salida del trabajo) 1
- Flexible (con posibilidad de adaptar o elegir las horas de entrada y salida del trabajo) 2 (195)
- NC 9

P.58 Habitualmente, ¿suele Vd. prolongar su jornada laboral con o sin compensación?

- Sí, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre .. 1 (196)
 - Si, sin compensación 2
 - No 3
 - NC 9
-] → Pasar a P.60

P.59 ¿Cuál es la razón fundamental por la que suele prolongar su jornada laboral?

- Por sobrecarga de trabajo 1
- Por la escasez temporal de personal 2 (197)
- Por razones personales 3
- Otra razón. Especificar: 4
- _____
- NC 9

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

ENTREVISTADOR: Sólo hacer la P.60 si el centro de trabajo cuenta con 6 o más trabajadores. Si tiene menos de 6 trabajadores pasar a la P.63

P.60 En su empresa o centro de trabajo, ¿hay algún Delegado de prevención de riesgos laborales?

- | | | | |
|------------|---|------------------|-------|
| — Sí | 1 | } → Pasar a P.63 | (198) |
| — No | 2 | | |
| — NS | 8 | | |
| — NC | 9 | | |

P.61 En su empresa o centro de trabajo, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

- | | | |
|------------|---|-------|
| — Sí | 1 | (199) |
| — No | 2 | |
| — NS | 8 | |
| — NC | 9 | |

P.62 Columna (200) anulada en este cuestionario.

A TODOS

P.63 En su empresa, ¿qué figuras o recursos tienen implantados para la prevención de riesgos laborales?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 28. Respuesta múltiple)

- | | | |
|---|---|-------|
| — El empresario ha designado a uno o varios trabajadores | 1 | (201) |
| — Se dispone de un Servicio de prevención propio | 1 | (202) |
| — Se dispone de un Servicio de prevención mancomunado | 1 | (203) |
| — Se recurre a un Servicio de prevención ajeno a la empresa | 1 | (204) |
| — El empresario ha asumido personalmente la función de
prevención de riesgos | 1 | (205) |
| — Ninguno de los anteriores | 7 | (206) |
| — NS | 8 | (207) |
| — NC | 9 | |

ACTIVIDADES PREVENTIVAS

P.64 En los últimos doce meses, ¿se le practicó algún reconocimiento médico por parte de su empresa?

- | | | | |
|------------|---|-----|---------------|
| - Sí | 1 | | (208) |
| - No | 2 | } → | Pasará a P.68 |
| - NC | 9 | | |
- ↓

P.65 ¿Cuál fue el motivo de este reconocimiento?

- | | | | |
|---|---|--|-------|
| - Por mi incorporación al trabajo | 1 | | (209) |
| - Porque me asignaron tareas nuevas con nuevos riesgos para la salud | 2 | | |
| - Por incorporación tras una ausencia prolongada por motivos de salud | 3 | | |
| - Es periódico | 4 | | |
| - Otros. Especificar:..... | 5 | | |
| | | | |
| - NS | 8 | | |
| - NC | 9 | | |

P.66 ¿Le informaron de los resultados del reconocimiento?

- | | | | |
|---|---|--|-------|
| - No le informaron | 1 | | |
| - Le informaron verbalmente | 2 | | |
| - Le informaron por escrito | 3 | | (210) |
| - Le informaron verbalmente y por escrito | 4 | | |
| - NS | 8 | | |
| - NC | 9 | | |

P.67 ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describen mejor, según su opinión, el reconocimiento médico que se le practicó?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 29 y anotar sólo una opción)

- | | | | |
|--|---|--|-------|
| - Es inútil, lo único que se hace es perder el tiempo | 1 | | (211) |
| - Es un chequeo médico general que nunca está de más, pero no lo veo relacionado con los riesgos de mi puesto de trabajo... | 2 | | |
| - Es útil, considero que me han realizado las pruebas necesarias para saber si tengo alguna enfermedad relacionada con el trabajo | 3 | | |
| - NS | 8 | | |
| - NC | 9 | | |

P.68 Durante el último año, ¿se ha realizado algún estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo?

- | | | | |
|------------|---|------------------|-------|
| — Sí | 1 |] → Pasar a P.73 | (212) |
| — No | 2 | | |
| — NS | 8 | | |
| — NC | 9 | | |

P.69 ¿Qué aspectos de su puesto de trabajo se han estudiado?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 30. Respuesta Múltiple)

- | | | |
|---|---|-------|
| — Ruido | 1 | (213) |
| — Ambiente térmico (temperatura, humedad) | 1 | (214) |
| — Vibraciones | 1 | (215) |
| — Radiaciones | 1 | (216) |
| — Manipulación o respiración de sustancias o productos nocivos o tóxicos | 1 | (217) |
| — Agentes biológicos | 1 | (218) |
| — Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos | 1 | (219) |
| — Seguridad de máquinas, equipos y material | 1 | (220) |
| — Seguridad de las instalaciones | 1 | (221) |
| — Diseño del puesto de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, iluminación, etc.). | 1 | (222) |
| — Aspectos mentales y organizativos (nivel de atención, horario, pausas, ritmo, estrés, etc.) | 1 | (223) |
| — Otros. Especificar: | 1 | (224) |
| <hr/> | | |
| — NS | 8 | (225) |
| — NC | 9 | |

P.70 ¿Le informaron de los resultados del estudio?

- | | | |
|---|---|-------|
| — No le informaron | 1 | (226) |
| — Le informaron verbalmente | 2 | |
| — Le informaron por escrito | 3 | |
| — Le informaron verbalmente y por escrito | 4 | |
| — NC | 9 | |

P.71 Tras dicho estudio, ¿se ha tomado alguna medida?

- | | | | |
|------------|---|------------------|-------|
| — Sí | 1 |] → Pasar a P.73 | (227) |
| — No | 2 | | |
| — NS | 8 | | |
| — NC | 9 | | |

P.72 ¿Qué medida o medidas se han tomado?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 31. Respuesta múltiple.)

- | | | |
|--|---|-------|
| — Modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales | 1 | (228) |
| — Cambios en su método de trabajo | 1 | (229) |
| — Reducción del tiempo diario de permanencia en el puesto de trabajo | 1 | (230) |
| — Modificación o suministro de equipos de protección individual | 1 | (231) |
| — Modificación o instalación de medios de protección colectiva | 1 | (232) |
| — Compensación económica (pluses) | 1 | (233) |
| — Formación | 1 | (234) |
| — Información | 1 | (235) |
| — Otros. Especificar: | 1 | (236) |
| <hr/> | | |
| — NS | 8 | (237) |
| — NC | 9 | |

P.73 En su trabajo habitual, ¿es obligatorio el uso de algún equipo de protección individual?

- | | | |
|--|--|-------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Sí 1 - No 2 - NS 8 - NC 9 | (238) |
| | Pasará a P.76 | |

P.74 ¿Qué equipo o equipos de protección individual son obligatorios para su trabajo ?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 32. Respuesta múltiple)

- | | | |
|--|---|-------|
| - Guantes (frente a riesgo mecánico) | 1 | (239) |
| - Calzado (frente a riesgo mecánico) | 1 | (240) |
| - Gafas/pantallas (frente a impactos) | 1 | (241) |
| - Guantes (frente a agresivos químicos) | 1 | (242) |
| - Casco normal | 1 | (243) |
| - Guantes/calzado aislante (frente a riesgo eléctrico) | 1 | (244) |
| - Protectores auditivos | 1 | (245) |
| - Pantallas/gafas (frente a agresivos químicos) | 1 | (246) |
| - Máscaras o mascarilla | 1 | (247) |
| - Protección frente a riesgo térmico | 1 | (248) |
| - Protección frente a riesgo biológico | 1 | (249) |
| - Botas, ropa y otros (frente a riesgo químico) | 1 | (250) |
| - Cinturones y dispositivos anticaídas | 1 | (251) |
| - Protección frente a radiaciones | 1 | (252) |
| - Otros. Especificar: | 1 | (253) |
| ----- | | |
| - NC | 9 | (254) |

P.75 ¿ Ha participado Vd. en la elección de dicho equipo o equipos?

- | | | |
|------------------------|---|-------|
| - Sí, en todos | 1 | |
| - Sí, en algunos | 2 | |
| - No | 3 | (255) |
| - NS | 8 | |
| - NC | 9 | |

FORMACIÓN

P.76 Durante los últimos doce meses, ¿ha recibido algún tipo de formación (charla, curso, material didáctico, etc.) de cualquier tema, pagado, facilitado u ofrecido por su empresa actual o anteriores?

- Sí 1
 - No 2
 - NS 8
 - NC 9
- (256)
- Pasar a P.79

P.77 Dicha actividad formativa estaba orientada a:
(ENTREVISTADOR: Respuesta múltiple)

- Mejorar o actualizar su preparación para realizar su trabajo .. 1 → Pasar a P.79 (257)
- Mejorar o actualizar sus conocimientos sobre la prevención de riesgos laborales 1 (258)
- Preparación para realizar nuevas tareas 1 (259)
- Otros. Especificar: 1 (260)
- _____
- NC 9 (261)

→ Pasar a P.79

P.78 Esta actividad formativa sobre prevención de riesgos laborales, ¿fundamentalmente, cómo se ha impartido?

- Se impartió en el propio puesto 1 (262)
- Se impartió a distancia 2
- Se impartió en un aula o similar 3
- Otros. Especificar: 4
- _____
- NC 9

CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO

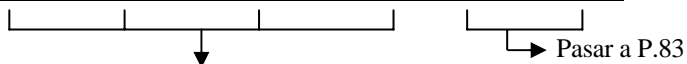
P.79 En los últimos doce meses, cuando Vd. ha estado en su trabajo, ¿ha sido Vd. objeto de...?

	Sí	No	NC	
- Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	1	2	9	(263)
- Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	1	2	9	(264)
- Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	1	2	9	(265)
- Discriminación por la edad	1	2	9	(266)
- Discriminación por la nacionalidad	1	2	9	(267)
- Discriminación sexual	1	2	9	(268)
- Discriminación por raza o etnia	1	2	9	(269)
- Discriminación por una minusvalía	1	2	9	(270)
- Discriminación por la orientación sexual	1	2	9	(271)

P.80 En los últimos doce meses, ¿una o varias personas con las que trabaja han tenido hacia Vd. alguna de las siguientes conductas?:

(ENTREVISTADOR: Mostrar Tarjeta 33. Respuesta múltiple)

	Sí, diaria- mente	Sí, al menos una vez por semana	Sí, algunas veces al mes	Sí, algunas veces al año	No	NC	
– Le ponen dificultades para comunicarse (le impiden expresarse, no se le habla, se evita la mirada, se ignora su presencia, se prohíbe que se hable con Vd.,)	1	2	3	4	5	9	(272)
– Le desacreditan personal o profesionalmente (calumnias, se le ridiculiza, se burlan de su vida privada o manera de pensar, se cuestionan sus decisiones, se la asignan tareas humillantes, no se le asignan tareas, se critica el trabajo delante de terceros...)	1	2	3	4	5	9	(273)
– Le amenazan (amenazas orales, escritas, por teléfono; se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo, en el vehículo, en su domicilio,...)	1	2	3	4	5	9	(274)
– Otras conductas de este tipo. Especificar: _____ _____	1	2	3	4	5	9	(275)



ENTREVISTADOR: Realizar las siguientes preguntas P.81 y P.82 solo si el trabajador ha contestado SI (códigos 1, 2, 3 ó 4) para alguna opción de respuesta de la P.80

P.81 ¿Qué persona o personas se comportaron de esta manera?

(ENTREVISTADOR: Respuesta múltiple)

- Compañero/s 1 (276)
- Superior/es 1 (277)
- Subordinado/s 1 (278)
- NC 9

P.82 Se trataba de ...:

- Una persona..... 1
- De dos a cuatro personas 2
- Más de cuatro personas 3 (279)
- NC 9

DAÑOS A LA SALUD

P.83 En los dos últimos años, ¿ha tenido algún accidente de trabajo?

- | | | |
|--|--|--------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Sí 1 - No 2 - NC 9 | (280) |
| | | Pasar a P.85 |

P.84 ¿Cuáles fueron las causas de este accidente o accidentes?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 34. Respuesta múltiple.)

- | | | |
|--|---|-------|
| - El lugar de trabajo está en malas condiciones | 1 | (281) |
| - Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones | 1 | (282) |
| - La máquina está insuficientemente protegida | 1 | (283) |
| - El área de trabajo o superficie es insegura | 1 | (284) |
| - Las instalaciones son viejas | 1 | (285) |
| - Hay que sacar la producción por encima de todo | 1 | (286) |
| - Por falta de medios o herramientas adecuadas | 1 | (287) |
| - El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas | 1 | (288) |
| - Por esfuerzos o posturas forzadas | 1 | (289) |
| - Falta o inadecuación de equipos de protección individual | 1 | (290) |
| - Por cansancio o fatiga | 1 | (291) |
| - Por exceso de confianza o de costumbre | 1 | (292) |
| - El puesto de trabajo está mal diseñado | 1 | (293) |
| - Se trabaja sin la formación suficiente | 1 | (294) |
| - El ritmo de trabajo es muy elevado | 1 | (295) |
| - Falta de espacio | 1 | (296) |
| - Falta de experiencia en el trabajo | 1 | (297) |
| - Por causas relacionadas con el tráfico | 1 | (298) |
| - NC | 9 | (299) |

P.85 ¿Ha sido diagnosticado o está en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional?

- | | | |
|--|--|--------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Sí 1 - No 2 - NC 9 | (300) |
| | | Pasar a P.87 |

P.86 ¿De cuál de estas enfermedades?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 35. Respuesta múltiple)

- | | | |
|---|---|-------|
| - Enfermedades de la piel | 1 | (301) |
| - Neumoconiosis y/o enfermedades pulmonares | 1 | (302) |
| - Enfermedades infecciosas | 1 | (303) |
| - Hipoacusia/sordera | 1 | (304) |
| - Enfermedades o intoxicaciones por metales | 1 | (305) |
| - Enfermedades o intoxicaciones por otras sustancias químicas | 1 | (306) |
| - Enfermedades de los huesos, músculos o articulaciones | 1 | (307) |
| - Otra. Especificar: | 1 | (308) |
| | | |
| - NC | 9 | (309) |

P.87 Últimamente, ¿sufre con frecuencia alguno de los siguientes síntomas?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 36. Respuesta múltiple)

- Le cuesta dormir o duerme mal 1 (310)
 - Tiene sensación continua de cansancio 1 (311)
 - Sufre dolores de cabeza 1 (312)
 - Sufre mareos 1 (313)
 - Le cuesta concentrarse, mantener la atención 1 (314)
 - Le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad 1 (315)
 - Se nota tenso, irritable 1 (316)
 - Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas ...) 1 (317)
 - Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa ...) 1 (318)
 - Bajo estado de ánimo 1 (319)
 - Otro. Especificar: 1 (320)
-
- Ninguno 7 (321)
 - NC 9

P.88 Durante el último año, ¿cuántas veces tuvo que consultar a un médico por un problema, molestia o enfermedad?

(ENTREVISTADOR: Se entiende por “consulta médica” cualquier visita a un médico para diagnóstico, examen, tratamiento o consejo. Sin embargo, **no se considera consulta médica** los exámenes colectivos (reconocimientos laborales periódicos), las visitas para realizar exclusivamente pruebas diagnósticas (radiografías, análisis, etc.), las revisiones, la tramitación de bajas, la expedición de recetas, la elaboración de informes o pedir hora o cita).

- Una 1
 - Dos 2
 - Tres 3
 - Más de tres 4
 - Ninguna 7
 - NC 9
- (322)
- ↓
- Pasar a P.91

P.89 ¿Cuántas de estas consultas médicas considera Vd. que están relacionadas con problemas de salud derivados de su trabajo?

- Una 1
 - Dos 2
 - Tres 3
 - Más de tres 4
 - Ninguna 7
 - NS 8
 - NC 9
- (323)
- Pasar a P.91

P.90 Estas consultas relacionadas con problemas de salud derivados de su trabajo, ¿qué enfermedad/es o molestia/s las motivaron?.

(ENTREVISTADOR: Mostrar Tarjeta 37. Respuesta múltiple)

– Dolor de cuello	1	(324)
– Dolor de espalda	1	(325)
– Hernia de disco	1	(326)
– Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (exc. muñeca o mano)	1	(327)
– Dolor en muñeca o mano	1	(328)
– Dolor en miembro inferior: cadera, muslo, rodilla, pierna, tobillo, pié	1	(329)
– Esguince, luxación, fractura o desgarro muscular	1	(330)
– Quemaduras	1	(331)
– Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	1	(332)
– Enfermedades de corazón	1	(333)
– Enfermedades de las venas (varices, trombosis)	1	(334)
– Alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, estreñimiento, dolor abdominal)	1	(335)
– Infecciones del aparato respiratorio (gripe, resfriado, neumonía)	1	(336)
– Asma	1	(337)
– Otras enfermedades respiratorias	1	(338)
– Enfermedades de la piel	1	(339)
– Alergias	1	(340)
– Intoxicación aguda	1	(341)
– Disminución de la audición	1	(342)
– Dolor de cabeza (cefalea)	1	(343)
– Vértigos o mareos	1	(344)
– Alteraciones de la visión o fatiga visual (cansancio de ojos)	1	(345)
– Estrés	1	(346)
– Depresión	1	(347)
– Alteraciones del sueño	1	(348)
– Problemas de la voz	1	(349)
– Cansancio crónico	1	(350)
– Enfermedades del hígado y sus vías biliares	1	(351)
– Enfermedades del riñón y vías urinarias (cálculos, infecciones...)	1	(352)
– Otra. Especificar:	1	(353)
<hr/>		
– NC	9	(354)

P.91 Frecuentemente, ¿toma Vd. algún tipo de medicamento de los que se relacionan a continuación?

(ENTREVISTADOR: Mostrar Tarjeta 38. Respuesta múltiple)

– Para el dolor o la inflamación (analgésicos, antiinflamatorios...)	1	(355)
– Reconstituyentes, vitaminas, tónicos	1	(356)
– Para molestias del estómago (digestiones pesadas, acidez, gases)	1	(357)
– Antidepresivos o estimulantes	1	(358)
– Tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir	1	(359)
– Ninguno de los anteriores	7	(360)
– NC	9	

P.92 Indique en qué medida le molestan los siguientes aspectos de su trabajo:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 39)

	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho	NC	
- La falta de autonomía en su trabajo	1	2	3	4	5	9	(361)
- El ritmo impuesto	1	2	3	4	5	9	(362)
- El control a que está sometido por sus mandos	1	2	3	4	5	9	(363)
- El horario de trabajo	1	2	3	4	5	9	(364)
- La monotonía	1	2	3	4	5	9	(365)
- La dificultad de comunicación con otros	1	2	3	4	5	9	(366)
- El esfuerzo físico que ha de realizar en su puesto	1	2	3	4	5	9	(367)
- La postura que debe adoptar en su trabajo	1	2	3	4	5	9	(368)
- La iluminación del puesto	1	2	3	4	5	9	(369)
- El ruido existente en su puesto de trabajo	1	2	3	4	5	9	(370)
- La temperatura y humedad del ambiente	1	2	3	4	5	9	(371)
- Los contaminantes a que está sometido	1	2	3	4	5	9	(372)
- El riesgo de tener un accidente	1	2	3	4	5	9	(373)
- La inestabilidad en el empleo	1	2	3	4	5	9	(374)

DATOS PERSONALES

P.93 ¿Qué edad tiene Vd.?

- Nº de años (375)(376)
 NC 99

P.94 Sexo:

- Hombre 1
 - Mujer 2 (377)

P.95 Nacionalidad:

- Española 1
 - Otra nacionalidad. Especificar: 2 (378)

 - NC 9

P.96 Nº de hijos menores de 18 años que convivan con el entrevistado:

- Nº de hijos (379)(380)
 Ninguno 97
 NC 99

P.97 ¿Ha ido Vd. a la escuela o cursado algún tipo de estudios?

(ENTREVISTADOR: en caso negativo, preguntar si sabe leer y escribir)

- No, es analfabeto 1
 - No, pero sabe leer y escribir 2
 - Sí, ha ido a la escuela 3
 - NC 9
- Pasará a P. 99 (381)
Pasará a P.99

P.98 ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Vd. ha cursado (con independencia de que los haya terminado o no)? Por favor, especifique lo más posible, diciéndome el curso en que estaba cuando los terminó (o los interrumpió), y también el nombre que tenían entonces esos estudios: (ej.: 3 años de Estudios Primarios, Primaria, 5º de Bachillerato, Maestría Industrial, Preuniversitario, 4º de EGB, Licenciatura, Doctorado, FP1, etc.).

(ENTREVISTADOR: Si aún está estudiando, anotar el último curso que haya completado. Si no ha completado la Primaria, anotar nº de años que asistió a la escuela).

CURSO _____

NOMBRE (de los estudios) _____ (382)(383)

NIVEL (Codificar según T. ESTUDIOS) _____

P.99 ¿Quién es la persona que aporta más ingresos en su hogar?

- El entrevistado 1
 - Otra persona 2
 - (NO LEER) El entrevistado y otra persona casi a partes iguales 3
 - NC 9
- (384)

P.100 ¿Cuánto tiempo tarda Vd. habitualmente en llegar desde su casa al trabajo?

- Menos de 10 min. 1
 - De 10 a 19 min. 2
 - De 20 a 29 min. 3
 - De 30 a 39 min. 4
 - De 40 a 49 min. 5
 - De 50 a 59 min. 6
 - Más de 59 min. 7
 - NC 8
- (385)

Si cree que hay alguna cosa importante que afecta a su trabajo y que no se comenta en este cuestionario, coméntela a continuación.

A RELLENAR POR EL ENTREVISTADOR
--

(ENTREVISTADOR: Rellenar los datos que se piden a continuación, transcribiendo las respuestas obtenidas a las preguntas que se detallan del cuestionario aplicado al director, gerente, administrador, responsable, etc. correspondiente a la misma empresa)

P. 2 Actividad económica principal del centro de trabajo.

CNAE-93: (386)(387)(388)

P.6 Columnas (389)(390) anuladas en este cuestionario.

P.7 Columna (391) anulada en este cuestionario.

P.13 Distribuya a todos los trabajadores que realizan actualmente actividades **en este centro de trabajo** según la siguiente clasificación:

		<u>Nº de trabajadores</u>
- Plantilla propia	- Indefinidos	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (392)(393)(394)(395)
	- Contratos de duración determinada	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (396)(397)(398)(399)
- Contratas o subcontratas (incluidos trabajadores autónomos)		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (400)(401)(402)(403)
- Empresas de Trabajo Temporal		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (404)(405)(406)(407)
- Otros. Especificar: _____		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (408)(409)(410)(411)
- TOTAL		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> (412)(413)(414)(415)

P.14 Actualmente, número de empresas contratadas para trabajar en este centro (incluidos los contratos firmados con trabajadores autónomos):

Nº (416)(417)(418)

- NS 998

- NC 999

P.24 En esta empresa, ¿qué figuras o recursos tienen implantados para la prevención de riesgos laborales?.

- | | | |
|---|---|-------|
| - El empresario ha designado a uno o varios trabajadores | 1 | (419) |
| - Se dispone de un Servicio de prevención propio | 1 | (420) |
| - Se dispone de un Servicio de prevención mancomunado | 1 | (421) |
| - Se recurre a un Servicio de prevención ajeno a la empresa | 1 | (422) |
| - El empresario ha asumido personalmente la función de
prevención de riesgos | 1 | (423) |
| - Ninguno de los anteriores | 7 | (424) |
| - NS | 8 | |
| - NC | 9 | |